

studie



# Ausbildungsreport 2019 Mecklenburg-Vorpommern



<http://jugend-nord.dgb.de/>

# Impressum

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Wiebke Oetken

**Herausgeberin:**

DGB-Jugend Nord  
Besenbinderhof 60  
20097 Hamburg

**Redaktion:** Wiebke Oetken, Friedrich Gottschewski

**Datenanalyse:**

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V.  
Dr. Oliver Dick  
isoplan-Marktforschung GbR Saarbrücken  
Jörg Kirchen und Karsten Schreiber



**Gestaltung:** Heiko von Schrenk

**Druck:** Drucktechnik Altona

**Titelfoto:** bowdenimages/iStock

Der Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern wurde aus Mitteln des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern gefördert.

Februar 2019

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker\_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transidentitäre oder Crossdresser\_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

# Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
<b>1</b>	<b>Die wichtigsten Ergebnisse</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Schwerpunkt Arbeitszeit in der Ausbildung</b>	<b>11</b>
<b>3.1</b>	<b>Schichtarbeit</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Umgang mit Minusstunden</b>	<b>12</b>
<b>3.3</b>	<b>Prüfungsvorbereitung</b>	<b>13</b>
<b>3.4</b>	<b>Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse zur Ausbildungsqualität</b>	<b>15</b>
<b>4.1</b>	<b>Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb</b>	<b>15</b>
4.1.1	Einhalten des Ausbildungsplans	15
4.1.2	Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten	16
4.1.3	Ausbildungsnachweis	17
4.1.4	Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder_innen	17
4.1.5	Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	18
4.1.6	Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule	18
<b>4.2</b>	<b>Ausbildungszeiten und Überstunden</b>	<b>20</b>
4.2.1	Regelmäßigkeit von Überstunden	20
4.2.2	Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden	21
4.2.3	Wöchentliche Arbeitszeit	21
4.2.4	Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit	22
4.2.5	Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz	22
<b>4.3</b>	<b>Ausbildungsvergütung</b>	<b>24</b>
<b>4.4</b>	<b>Persönliche Beurteilung der Ausbildung</b>	<b>25</b>
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	25
4.4.2	Zufriedenheit durch Mitbestimmung	26
4.4.3	Zufriedenheit durch Übernahme	27
4.4.4	Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen	28
4.4.5	Berufswahl und Zufriedenheit	29
<b>4.5</b>	<b>Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg</b>	<b>32</b>
<b>5</b>	<b>Fazit und Forderungen</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>Auswertungsverfahren und Methodik</b>	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>Anhänge</b>	<b>36</b>

Liebe Leser\_innen,

das Credo von Wirtschaft und Politik ist nach wie vor dem sogenannten Fachkräftemangel entgegenzutreten. Die Gewinnung von Fachkräften durch die hoch gelobte duale Berufsausbildung ist dabei ein Kernelement, nicht zuletzt deshalb genießt die duale Ausbildung international hohe Anerkennung.

Bei allem Lob für die duale Ausbildung sehen wir den weiterhin andauernden Diskurs auch als Chance, um nötige Verbesserungen anzusprechen und durchzusetzen. Nun schon zum dritten Mal erscheint der landesspezifische Ausbildungsreport für Mecklenburg-Vorpommern der DGB-Jugend Nord und bietet dafür die ausreichende Datengrundlage. Wir haben Jugendliche in unterschiedlichsten Ausbildungsberufen in Mecklenburg-Vorpommern schriftlich befragt. Somit leistet der Report einen wichtigen Beitrag in der Debatte um die **Qualität und Zukunftsgestaltung der Berufsausbildung aus Sicht der Jugendlichen**.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports zeigen, dass der überwiegende Teil der befragten Auszubildenden mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden ist. Wir können hier im Vergleich zu den vorigen Regionalreporten (2011 und 2014) außerdem positiv feststellen, dass die Zahl der zufriedenen Auszubildenden stetig steigt.

Dies ist zunächst sehr erfreulich und hat auch sicherlich mit einer sich weiterhin (scheinbar) entspannenden Situation des Ausbildungsmarktes Mecklenburg-Vorpommern zu tun. Dennoch darf dies nicht von den nach wie vor gravierenden Mängeln ablenken: Steigende Zahlen bei ausbildungsfremden Tätigkeiten, Überstunden ohne Freizeitausgleich (insbesondere bei Minderjährigen) sowie fehlende Betreuung der Auszubildenden durch Ausbilder\_innen in Mecklenburg-Vorpommern. Mit dieser mangelnden Ausbildungsqualität scheinen auch die nach wie vor überdurchschnittlich hohen Lösungsquoten in Mecklenburg-Vorpommern zusammenzuhängen: **Jede dritte Ausbildung wird vorzeitig gelöst**.

Wir schauen genau hin, wenn Flexibilisierungsdruck, ständige Erreichbarkeit und regelmäßige Schichtarbeit für viele Auszubildende Alltag sind und sie zunehmend belasten. In unserem diesjährigen **Schwerpunkt Arbeitszeit in der Ausbildung** stellen wir fest, dass bereits ca. 22 Prozent der Auszubildenden außerhalb ihrer Ausbildungszeit erreichbar sein müssen – die meisten von ihnen ohne dass dies auf ihre Ausbildungszeit angerechnet wird. Das passt nicht zu den Wünschen und Bedürfnissen junger Men-

schen, wie beispielsweise die Shell-Jugendstudie belegt: Junge Menschen brauchen planbare und verlässliche Rahmenbedingungen, die ihnen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen.<sup>1</sup>

Manchen Betrieben scheint die eigene Verantwortung für eine nachhaltige Fachkräftesicherung noch immer nicht bewusst geworden zu sein. Um geeignete Bewerber\_innen für das eigene Unternehmen gewinnen zu können, müssen die Ausbildungsbedingungen für die Jugendlichen stimmen. Sonst weichen sie auf andere attraktivere Berufe oder Bildungswege aus.

Die Ergebnisse des Ausbildungsreports liefern Zahlen und Fakten zu den Problemen der Auszubildenden. Zahlen und Fakten sind wichtig, sie können aber nur im Ansatz aufzeigen, was dies für die betroffenen Jugendlichen Tag für Tag bedeutet.

Fest steht: Die Arbeitswelt von morgen braucht gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte. Dies ist nur mit einer qualitativ hochwertigen und modern aufgestellten Berufsausbildung möglich. Dafür fordern wir eine weitgehende **Reformierung des Berufsbildungsgesetzes** (BBiG), um die Ausbildungsqualität zu stärken und Rechtssicherheit zu schaffen. Zentral ist dabei die Einführung einer dynamischen **Mindestausbildungsvergütung für alle Ausbildungen**.

Wir laden Sie daher ein, sich auf den folgenden Seiten und auch weitergehend mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern auseinanderzusetzen. Auszubildende verdienen eine gute Ausbildungsqualität und mehr Zeit für ihre Ausbildung und ihr Leben. Lassen Sie uns über den vorliegenden Report ins Gespräch kommen und gemeinsam Veränderungen anpacken!



Uwe Polkaehn  
Bezirksvorsitzender  
DGB Nord



Wiebke Oetken  
Bezirksjugendsekretärin  
DGB Nord



Friedrich Gottschewski  
Jugendbildungsreferent  
Mecklenburg-Vorpommern  
DGB Nord

<sup>1</sup> vgl. Prof. Dr. Albert, Prof. Dr. Hurrelmann, Prof. Dr. Quenzel, TNS Infratest Sozialforschung 2015: 17. Shell Jugendstudie. Jugend 2015.

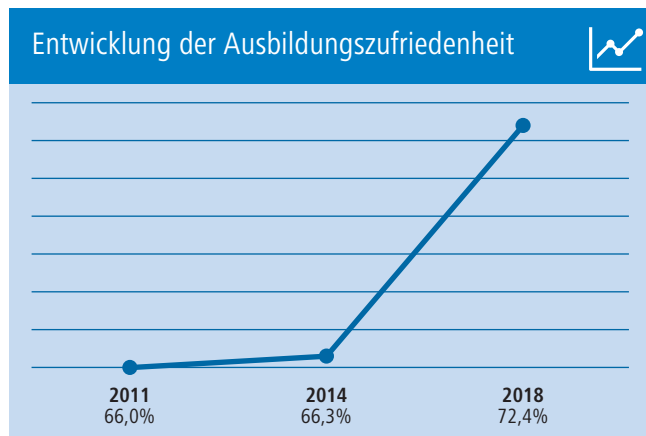
# 1 Die wichtigsten Ergebnisse

Im Schuljahr 2017/2018 wurden im Rahmen der Berufsschultouren der DGB-Jugend Nord Auszubildende zu ihrer Zufriedenheit mit der Ausbildung befragt. Dem vorliegenden Regionalreport liegen die Aussagen von 658 Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern in 16 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufe des Jahres 2016 zugrunde (➔ Kapitel 6). Im folgenden Abschnitt sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragung zusammengefasst.

## Ausbildungszufriedenheit

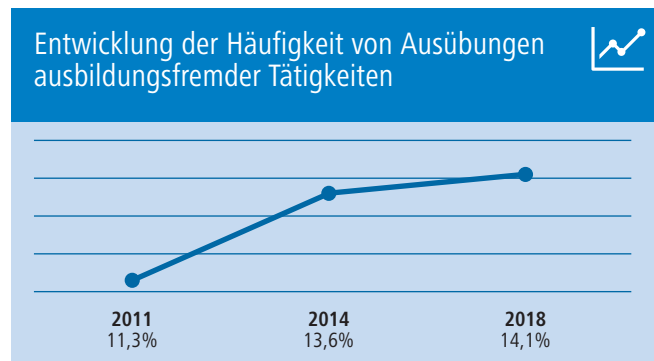
Sieben von zehn der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (72,4 Prozent) sind mit der Ausbildung »zufrieden« oder sogar »sehr zufrieden«. Das ist erfreulich, kann aber nicht über die bestehenden Probleme der anderen Auszubildenden hinwegsehen lassen.

Der Ausbildungsreport Mecklenburg-Vorpommern 2019 bestätigt die Erkenntnisse der vergangenen Jahre, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und den relevanten erfragten Kriterien zur Bestimmung der Ausbildungsqualität gibt (➔ Kapitel 4.1).



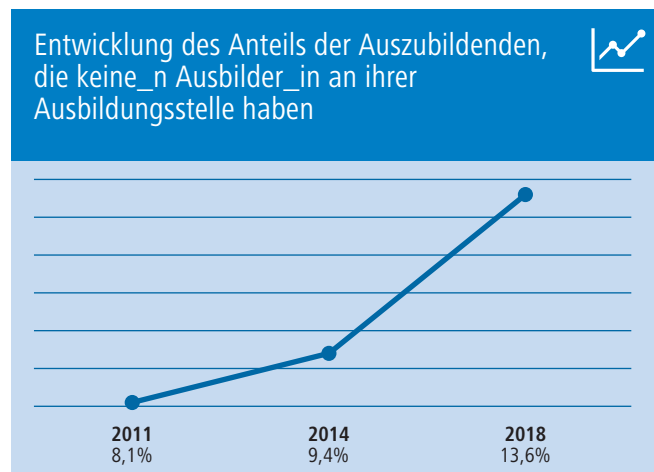
## Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ein Siebtel der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern gibt an, im Betrieb »immer« oder »häufig« ausbildungsfremde Tätigkeiten ableisten zu müssen. Der Anteil hat sich mit 14,1 Prozent im Vergleich zu den Vorjahren sogar noch vergrößert (➔ Kapitel 4.1.2).



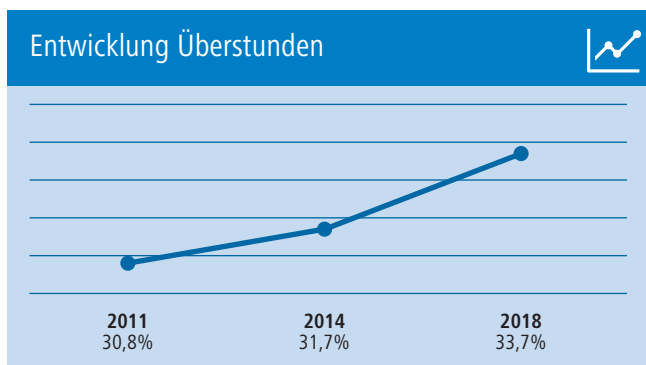
## Fachliche Anleitung

Der größte Teil der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern hat eine\_n Ausbilder\_in (86,4 Prozent). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass 13,6 Prozent kein\_e Ausbilder\_in an der Ausbildungsstelle zur Verfügung steht – ein deutlicher Anstieg gegenüber dem letzten Report von 2014 um 4,2 Prozentpunkte. Hinzu kommt, dass bei 8,3 Prozent der Auszubildenden mit Ausbilder\_in diese\_r nur »selten« bis »nie« präsent ist (➔ Kapitel 4.1.4).



### Überstunden

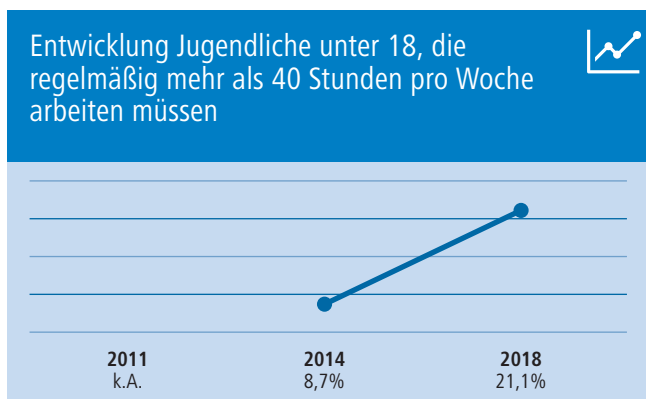
Regelmäßige Überstunden gehören für viele der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern nach wie vor zum Ausbildungsalltag. Ein Drittel (33,7 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern leisten nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden – ein Anteil, der in den letzten Jahren stetig angestiegen ist (➔ Kapitel 4.2.1).



### Jugendarbeitsschutz

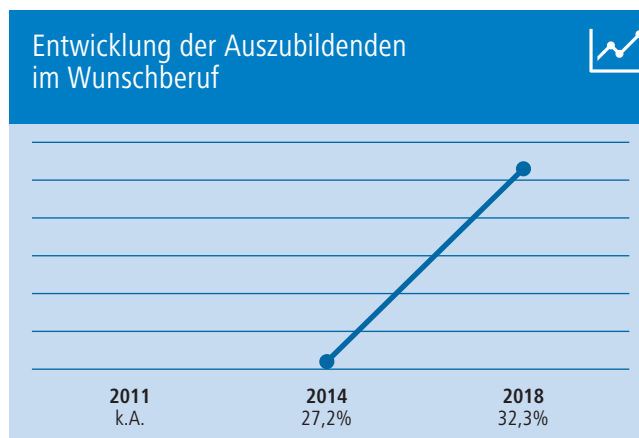
Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten bezüglich der Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Trotz einer entsprechenden Regelung geben 21,1 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Ein alarmierender Wert, der sich gegenüber dem letzten Report 2014 mehr als verdoppelt hat.

Auch beim Thema Überstunden ist leider keine Verbesserung festzustellen. So geben drei von zehn (30,1 Prozent) der minderjährigen Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen (2014: 31,7 Prozent). Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) von ihnen bekommt dafür einen Freizeitausgleich (➔ Kapitel 4.2.5).



### Wahl des Ausbildungsberufs

Die Wahl des richtigen Ausbildungsberufs ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Erfreulicherweise können 32,3 Prozent der im Ausbildungsreport befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern ihren Wunschberuf und weitere 40 Prozent zumindest einen von mehreren für sie interessanten Berufen erlernen. Ein Fünftel der Auszubildenden (20,4 Prozent) macht die Ausbildung allerdings in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war, 7,3 Prozent bezeichnen ihren Ausbildungsberuf gar als eine »Notlösung«. Die Auszubildenden in den »ungeplanten Berufen« sind deutlich seltener zufrieden mit ihrer Ausbildung (47,8 Prozent) als die Auszubildenden in ihren Wunschberufen (87,2 Prozent). Von den Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen, sind sogar nur 41,1 Prozent mit der Ausbildung zufrieden. Gerade bei diesen Auszubildenden ist die Gefahr einer Vertragslösung oder sogar eines Ausbildungsabbruchs deutlich höher (➔ Kapitel 4.4.5).

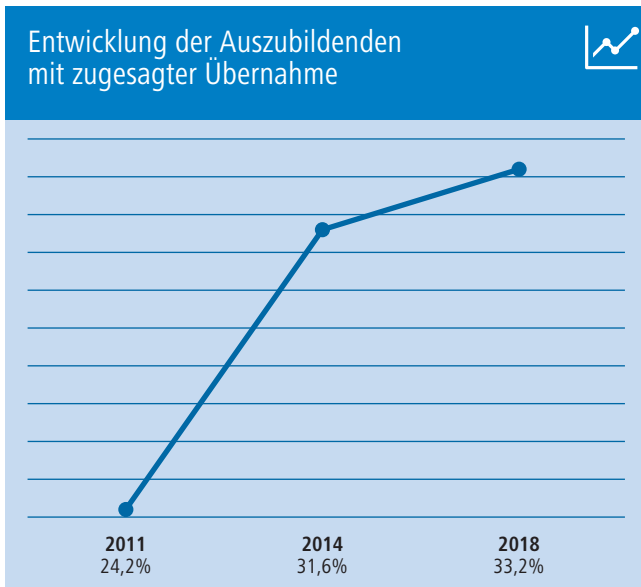


### Übernahme nach der Ausbildung

Eine qualitativ gute Ausbildung ist die Voraussetzung für einen guten Start in die Arbeitswelt und den Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Für viele junge Menschen gestaltet sich der Übergang von der Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis schwierig. 56,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern wissen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung übernommen werden. Nur 33,2 Prozent haben bisher eine Zusage erhalten, und 10,4 Prozent wissen bereits, dass sie nicht übernommen werden.

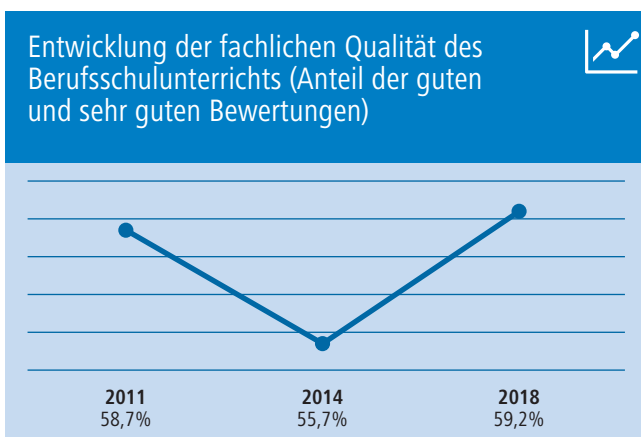
Von den Auszubildenden mit Übernahmezusage erhalten nur sechs von zehn (61,1 Prozent) eine unbefristete Zusage, die anderen haben unterschiedliche Befristungen. Von den Auszubildenden, denen bereits eine klare Absage vorliegt, hat über ein Drittel (34,6

Prozent) zum Zeitpunkt der Befragung keinerlei konkrete Perspektive, wie es mit ihnen im Anschluss an ihre Ausbildung weitergehen wird (➔ Kapitel 4.4.3).



### Qualität der Berufsschule

Der Lernort Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine ebenso wichtige Rolle wie die Ausbildungsstätte. Lediglich 59,2 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern bewerten allerdings die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts als »sehr gut« oder »gut«. Diese Einschätzung hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert (➔ Kapitel 4.1.6).



# 2 Die Rahmenbedingungen: Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Bundesweit ist die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin durch Passungsprobleme bestimmt. Insgesamt lässt sich positiv eine stetige Entwicklung der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) auf 96,6 (+1,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2017 und damit die höchste seit 2007) verzeichnen, d. h. auf 100 Nachfrager\_innen kommen 96,6 angebotene Ausbildungsplätze.

Dennoch ist diese Zahl nach wie vor weit entfernt von einer Ausbildungsplatzgarantie, wie sie die DGB-Jugend fordert. Auch ist sie weit entfernt von einer Berufswahlfreiheit, wie sie nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes herrschen würde, sobald 112,5 Plätze auf 100 Bewerber\_innen kommen.

Den bundesweiten Zahlen gegenüber steht eine scheinbar umgekehrte Situation in Mecklenburg-Vorpommern: Dort liegt die eANR bei 102,8. Damit ist Mecklenburg-Vorpommern eins von vier Bundesländern (neben Bayern, Thüringen und dem Saarland) mit einer Quote über 100. Andere norddeutsche Bundesländer stehen im Vergleich deutlich schlechter da (bspw. Hamburg mit einer eANR von 89,7)<sup>1</sup>.

## Exkurs zur Statistik

Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nach wie vor deutlich mehr Jugendliche und junge Erwachsene auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind, als die Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und somit auch die erweiterte Nachfragerelation dies ausweisen. So lag laut Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Zahl der »institutionell erfassten ausbildungsinteressierten«<sup>2</sup> Personen bundesweit im Jahr 2017 mit 805.800<sup>3</sup> wie in den Vorjahren deutlich über der Zahl der gut 535.000 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber\_innen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern sind die Zahlen mit Vorsicht zu genießen, da viele Menschen dort nicht erfasst werden. Vor allem Menschen in Warteschleifen, wie zum Beispiel Berufsvorbereitungsjahren, könnten in vielen Fällen mit der nötigen Unterstützung sicherlich auch direkt den Weg in eine duale Berufsausbildung finden.

Doch bedeutet dies eine entspannte Wahlsituation für die Ausbildungsplatzsuchenden in Mecklenburg-Vorpommern?

<sup>1</sup> vgl. BIBB 2018: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2018, S. 13.

<sup>2</sup> Diese setzen sich aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den gemeldeten Bewerber\_innen zusammen, abzüglich der gemeldeten Bewerber\_innen, die in eine Ausbildung eingemündet sind (andernfalls käme es zu Doppelzählungen).

<sup>3</sup> vgl. BIBB 2017: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2017.

## Passungsproblem

Die Situation nach der Vergabe der Ausbildungsplätze zeichnet ein anderes Bild: Die jüngsten Zahlen der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit von September 2018 – und damit nach dem traditionellen Ausbildungsbeginn in August und September – zeigen, dass trotz der scheinbar komfortablen Situation in Mecklenburg-Vorpommern ein großer Teil der Bewerber\_innen keinen Ausbildungsplatz gefunden hat – die Einmündungsquote liegt bei 54,1 Prozent<sup>4</sup> (4.156 Jugendliche von 9.052 Bewerber\_innen), d. h. faktisch konnten nur knapp die Hälfte der Bewerber\_innen ihre Ausbildungspläne tatsächlich realisieren. Auch rein rechnerisch könnten diese nicht vermittelten Ausbildungsinteressierten nicht bei den unbesetzten Plätzen (gerade noch 1.479 freie Ausbildungsstellen) untergebracht werden geschweige denn ihren Wunschberuf erlernen.

Dieses sogenannte Passungsproblem hat verschiedene Ursachen bzw. wird durch verschiedene strukturelle Faktoren beeinflusst.

## Mobilität

Die Anforderungen an junge Menschen im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern sind in den letzten Jahren aufgrund von Zusammenlegungen von Berufsschulen angestiegen. Da Auszubildende in Mecklenburg-Vorpommern zusätzlich zu den Anforderungen eines Flächenlands über unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütungen verfügen, sind sie verstärkt von hohen Fahrt- und (auswärtigen) Unterkunftskosten betroffen. Das Land Mecklenburg-Vorpommern unterstützt Berufsschüler\_innen finanziell, deren Ausbildungsvergütung unter 600 Euro liegt. Die betreffende Richtlinie der Unterstützungskosten wurde erst im Oktober 2018 vom Landtag novelliert und gilt bis 2023. Auf eine weitreichende Novellierung wurde jedoch verzichtet, da lediglich die Bemessungsgrenze der Ausbildungsvergütung von 500 auf 600 Euro angehoben und die Förderdauer von einem halben auf ein Jahr erweitert wurde. Die Höhe der Unterstützungskosten wurde jedoch nicht angehoben und ist demnach nicht zeitgemäß. Ferner wird das Unterstützungsangebot des Landes von betroffenen Auszubildenden verhältnismäßig selten angenommen, da es ihnen wahrscheinlich unbekannt ist oder sie vom bürokratischen Aufwand abgeschreckt sind. Um Mecklenburg-Vorpommern weiterhin zu einem attraktiven Ausbildungsland zu entwickeln, ist ein bürokratisch aufwändiges Unterstützungsangebot weder zielführend noch zukunftsweisend. Die kreisfreien Städte und Landkreise Mecklenburg-Vorpommerns haben das Mobilitätsproblem junger Menschen schon seit langem erkannt. Während Schüler\_innen der allgemeinbildenden Schulen im Landkreis Mecklenburg-

<sup>4</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201809/iii5/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-13-0-201809-pdf.pdf>, S. 6.

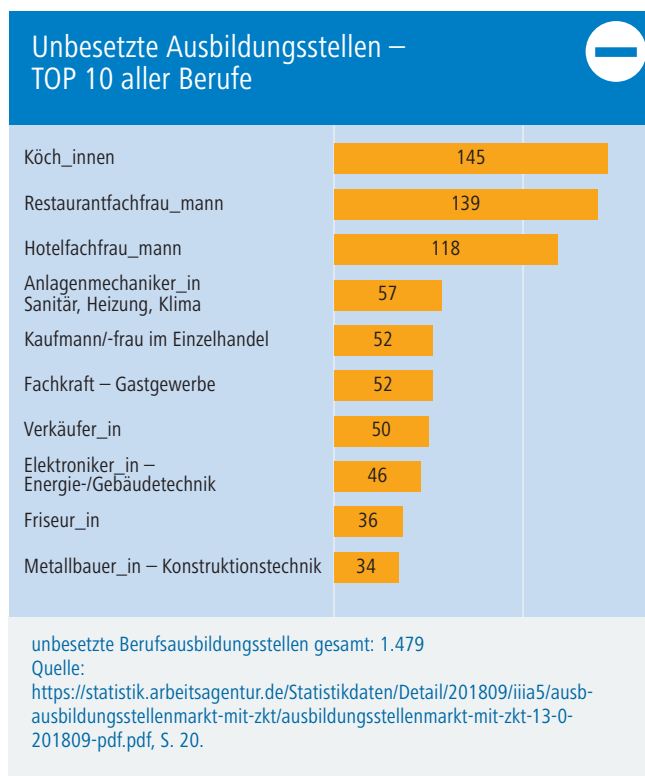


gische Seenlandschaft den Nahverkehr kostenlos nutzen können, sind davon Berufsschüler\_innen mit wenigen Ausnahmen leider ausgeschlossen. Die kreisfreie Stadt Rostock hat hingegen den kostenlosen Nahverkehr für alle Schüler\_innen von allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ab 2020 beschlossen.

### Besetzungsprobleme und Lösungsquoten

Zum anderen lässt sich auf der Angebotsseite feststellen, dass die Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind.

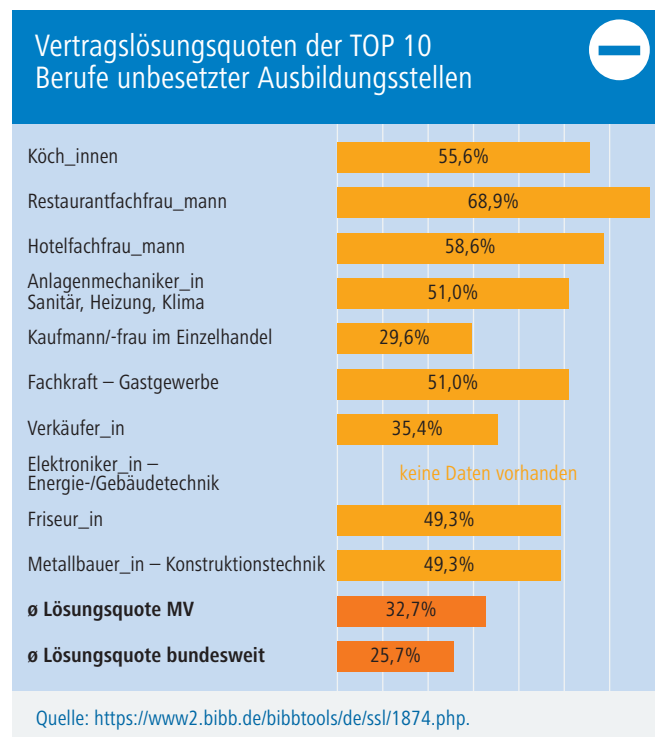
Besonders viele unbesetzte Ausbildungsstellen finden sich insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Einzelhandel. Unsere Befragung zeigt (ausführlich zuletzt im Ausbildungsreport 2014), dass die Berufe genau dieser Bereiche schlechtere Bewertungen durch die Auszubildenden erfahren: zahlreiche Überstunden (häufig unbezahlt und ohne Ausgleich) sowie miserable Ausbildungsvergütungen.



Die hohen Lösungsquoten verstärken diesen Eindruck massiv. Dadurch stellt sich die Frage, ob in einigen Fällen bewusst über Bedarf ausgebildet wird, um vergleichsweise günstige Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben.

In Mecklenburg-Vorpommern lag die sogenannte Vertragslösungsquote bei gut einem Drittel im Kalenderjahr 2017, d. h. jeder dritte Ausbildungsvertrag in Mecklenburg-Vorpommern wurde vorzeitig gelöst. Damit liegt das Bundesland 7 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt<sup>5</sup>. Weiterhin ist die Erfolgsquote der Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern weitaus niedriger als im Bundesschnitt (3-6 Prozentpunkte bei der Zwischen- und Abschlussprüfung).

Besonders hoch fallen diese Lösungsquoten bei den Berufen in der TOP 10 der unbesetzten Ausbildungsstellen aus. Dieser Umstand weist auf einen direkten Zusammenhang zwischen den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt und Problemen mit der Ausbildungsqualität hin.



<sup>5</sup> vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Datenblätter (DAZUBI) bundesweite Zahlen: <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/30/99600000.pdf> Zahlen aus Mecklenburg-Vorpommern: <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/13/99600000.pdf>.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die derzeitigen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt auch weiterhin nur bedingt auf den demografischen Wandel zurückzuführen sind. Angesichts von mehr als 9.000 Ausbildungsinteressierten, von denen nur knapp unter 5.000 auch tatsächlich in eine Ausbildung eingemündet sind, kann von einem generell fehlenden Interesse an der dualen Berufsausbildung nicht die Rede sein.

Die schwindende Attraktivität bestimmter Ausbildungsberufe unterstreicht die Bedeutung der Ausbildungsqualität: Branchen, die für Jugendliche interessant sein wollen, müssen ihnen gute Ausbildungsbedingungen, eine bessere Bezahlung und gute Perspektiven bieten.

# 3 Schwerpunkt Arbeitszeit in der Ausbildung

Die Themen Ausbildungszeiten und Überstunden waren auch in den letzten Ausbildungsreporten der DGB-Jugend wichtige Bestandteile. Im Fokus stehen dabei Fragen zu Überstunden und deren Ausgleich, zu wöchentlichen Arbeitszeiten und zur Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit. Der vorliegende Regionalreport setzt einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Themen Schichtarbeit, Prüfungsvorbereitung sowie die Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeiten und trägt somit der zentralen Bedeutung des Themas für die Bewertung der Ausbildungsqualität Rechnung.

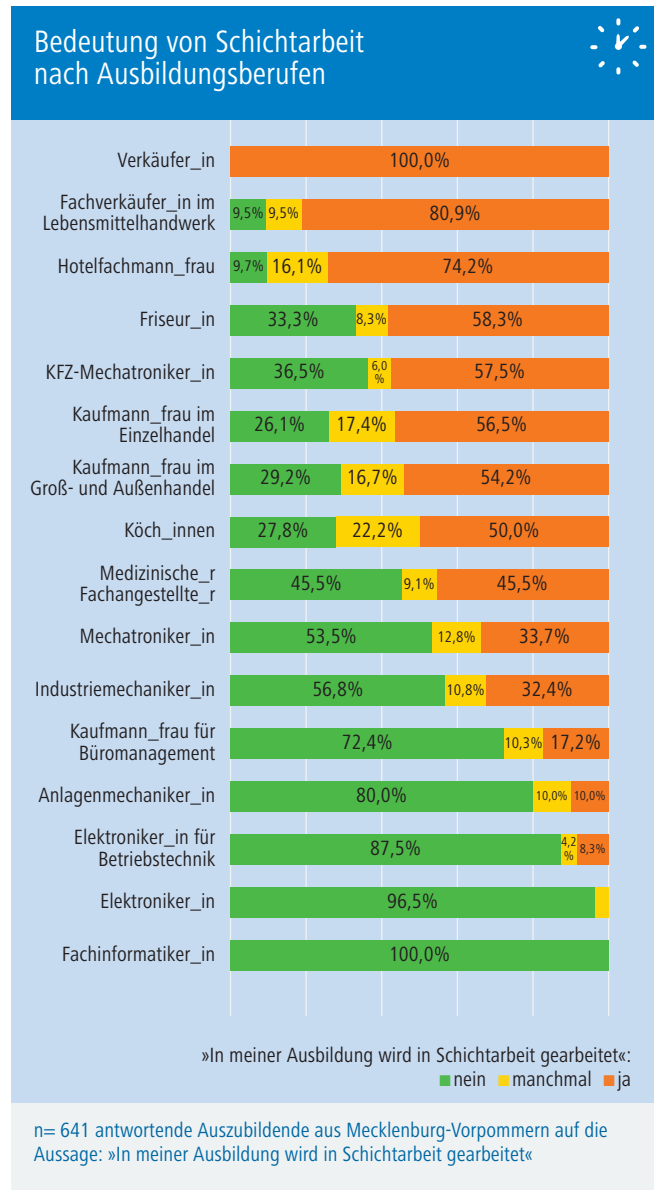
## 3.1 Schichtarbeit

Insgesamt 44,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, in Schichtarbeit zu arbeiten. Bei 9,6 Prozent ist dies manchmal der Fall und für 46,3 Prozent der Auszubildenden ist Schichtarbeit generell kein Thema. Erwartungsgemäß variiert das Ausmaß an Schichtarbeit erheblich zwischen den Ausbildungsberufen. Während drei Viertel und mehr der angehenden Verkäufer\_innen, der Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk und der Hotelfachleute grundsätzlich im Schichtsystem arbeiten, stellt dies bei vielen anderen Berufen, beispielsweise bei Fachinformatiker\_innen und Elektroniker\_innen, die große Ausnahme dar.

Bei Auszubildenden, die immer in Schichtarbeit arbeiten, stellt die Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht) mit 47,3 Prozent das am häufigsten praktizierte Modell dar. 34,4 Prozent dieser Auszubildenden arbeiten im »klassischen« Schichtsystem, d. h. sie wechseln wochenweise zwischen Frühschicht, Spätschicht und Tagesschicht oder Nachtschicht; 3 Prozent arbeiten in einem Teilschichtsystem (morgens arbeiten, Pause, abends arbeiten). Für 15,4 Prozent trifft keines dieser Schichtmodelle zu.

Die Häufigkeit der zum Einsatz kommenden Schichtmodelle variiert stark in Abhängigkeit von dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Während die Wechselschicht in der Woche beispielsweise bei rund zwei Drittel der angehenden Hotelfachleute und Einzelhandelskaufleute überdurchschnittlich häufig zum Einsatz kommt, spielt das klassische Schichtsystem vorwiegend bei den Kaufleuten für Büromanagement und im Groß- und Außenhandel eine starke Rolle. Dem Tätigkeitsbereich entsprechend kommt das Teilschichtsystem hauptsächlich bei Köch\_innen zum Einsatz.

Es stellt sich die Frage, ob Zusammenhänge zwischen dem Einsatz von Schichtarbeit und der Ausbildungszufriedenheit bestehen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Schichtarbeit insbesondere in



Ausbildungsberufen zum Einsatz kommt, die im Vergleich generell schlechter abschneiden, wobei zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle spielen. Untersucht man den einfachen Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und Schichtarbeit, so zeigt sich, dass Auszubildende, die im Schichtsystem arbeiten, deutlich seltener »sehr zufrieden« oder »zufrieden« mit ihrer Ausbildung sind (68,1 Prozent) als Auszubildende, die nie in Schichtarbeit arbeiten (80,3 Prozent). Am unzufriedensten sind Auszubildende, die nur manchmal zur Schichtarbeit herangezogen werden. Von ihnen sind nur 57,7 Prozent (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung. Die Unzufriedenheit mit der Schichtarbeit lässt sich ferner in einen Zusammenhang mit der Anwesenheit von Ausbilder\_innen stellen. So ist beispielsweise bei 47,3 Prozent der Auszubildenden, die nicht im Schichtsystem arbeiten, immer ein\_e Ausbilder\_in am Arbeitsplatz verfügbar.

Dies geben nur 39,5 Prozent der Auszubildenden an, die immer in Schichtarbeit arbeiten.

Weiterhin liegt bei den Auszubildenden mit regelmäßigem Schichtdienst der Anteil derer, die an mehr als fünf Tagen pro Woche arbeiten müssen, mit 20 Prozent deutlich über dem jener Auszubildenden, die keine Schichtarbeit verrichten (3,4 Prozent). Sie müssen zudem anfallende »Minusstunden« etwas häufiger nacharbeiten (56,9 Prozent der Auszubildenden mit Schichtarbeit gegenüber 50,9 Prozent derer ohne Schichtarbeit), während gleichzeitig die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nur bei etwa der Hälfte der von Schichtarbeit betroffenen Auszubildenden (52,2 Prozent) immer eingehalten werden, für Auszubildende ohne Schichtdienst hingegen bei fast acht von zehn (79,4 Prozent).

Jeweils rund drei von zehn der regelmäßig (31,5 Prozent) oder manchmal (28,8 Prozent) im Schichtdienst arbeitenden Auszubildenden geben an, immer oder häufig auch außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen. Dies kommt nur bei weniger als halb so vielen Auszubildenden ohne Schichtarbeit (12,3 Prozent) vor.

Insgesamt verdichten sich die Hinweise darauf, dass Auszubildende in Schichtarbeit über die ohnehin höheren Anforderungen der Schichtarbeit hinaus auch bei anderen die Arbeitszeit betreffenden Aspekten stärker belastet sind als Auszubildende, die nicht im Schichtsystem arbeiten. Das betrifft vor allem verlangte Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, die Missachtung von gesetzlichen Ruhezeiten sowie das Nacharbeiten von »Minusstunden«. In der Konsequenz leidet dadurch die Ausbildungszufriedenheit im erheblichen Maß.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Grundsätzlich lehnt die Gewerkschaftsjugend die Anwendung von Schichtsystemen in der Ausbildung ab. Nur in Ausnahmefällen – wenn der Erwerb notwendiger betrieblicher Lerninhalte sonst nicht möglich ist – sollten Auszubildende im Schichtsystem ausgebildet werden dürfen. Für die Ausnahmen müssen strenge Regeln gelten:

- Zur Einführung eines Schichtsystems in der Ausbildung sind Jugend- und Ausbildungsvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte zwingend in der Mitbestimmung.
- Für die Dauer und Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes maßgeblich. Diese müssen

zukünftig für alle Auszubildende gelten. Die darin geltenden Ruhezeiten sind zwingend einzuhalten, dabei sind Berufsschultage wie Arbeitstage im Betrieb zu behandeln.

- Wenn die Ausbildung im Schichtsystem unvermeidbar ist, dann muss für die Arbeitszeit in der Ausbildung derselbe Anspruch auf Zuschläge und Sonderzahlungen wie für Facharbeiter\_innen gelten. Zuschläge und Sonderzahlungen müssen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gezahlt werden.
- Auszubildende dürfen grundsätzlich nicht in einem Teilschichtsystem eingesetzt werden.

## 3.2 Umgang mit Minusstunden

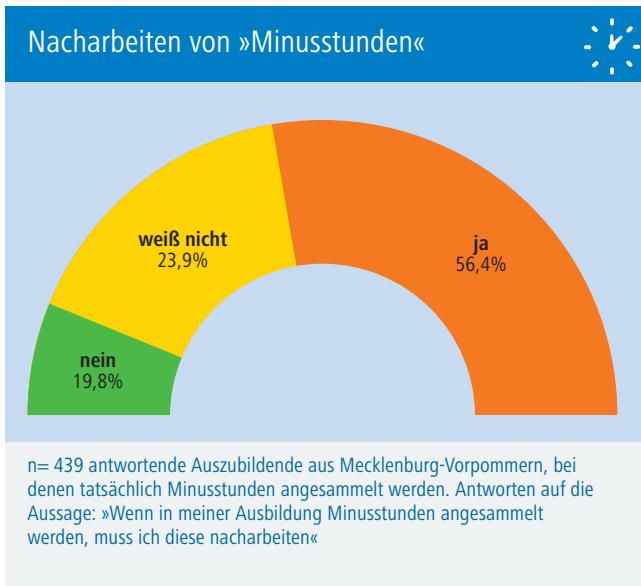
### Gesetzliche Regelung



Auch wenn das Berufsbildungsgesetz eindeutig regelt, dass Auszubildenden auch dann ihre Vergütung zu zahlen ist, wenn sie sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) BBiG i. V. m. § 615 BGB), erwartet offensichtlich ein Großteil der Ausbildungsbetriebe, dass die Auszubildenden diese »Minusstunden« zu anderen Zeiten nacharbeiten. »Minusstunden« sind im Berufsbildungsgesetz jedoch nicht vorgesehen. Das Risiko, Auszubildende nicht beschäftigen zu können, tragen allein Ausbilder\_innen. Die Schuld kann nicht den Auszubildenden aufgebürdet werden, wenn die Ausbilder\_innen der Ausbildungspflicht nicht nachkommen. Eine ausreichend gute Planung der Ausbildungszeiten, die Bestandteil einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist, liegt in der Verantwortung der Ausbilder\_innen.

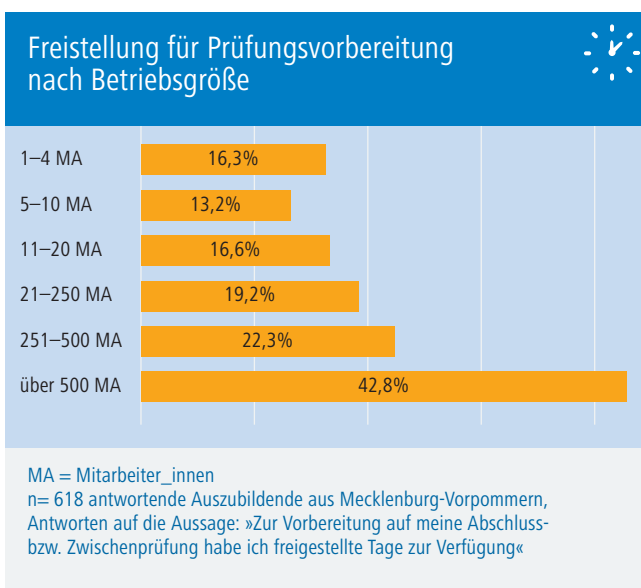
Mehr als die Hälfte der Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (56,4 Prozent), bei denen »Minusstunden« angesammelt werden, gibt an, diese nacharbeiten zu müssen. Lediglich 19,8 Prozent verneinen dies. Für die Betroffenen bedeutet dies, dass Sie häufiger regelmäßig Überstunden machen müssen (39,7 Prozent) als Auszubildende, von denen nicht erwartet wird, Ausfallzeiten nachzuarbeiten (28,1 Prozent).

Besonders betroffen sind Medizinische Fachangestellte, Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk, Fachinformatiker\_innen, Industriemechaniker\_innen und Kaufleute im Einzelhandel, von denen mehr als zwei Drittel der Befragten angeben, Ausfallzeiten nacharbeiten zu müssen.



### 3.3 Prüfungsvorbereitung

Auch außerhalb der Ausbildungszeiten müssen Auszubildende Zeit aufwenden, um zu lernen oder sich auf Prüfungen vorzubereiten. Während dies bei 9,6 Prozent weniger als eine Stunde pro Woche ist, benötigt das Gros der Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern dazu zwischen 1 und unter 5 Stunden (74,7 Prozent). 12,1 Prozent sind zwischen 5 und unter 10 Stunden und immerhin 3,7 Prozent mindestens 10 Stunden pro Woche mit Lernen und Prüfungsvorbereitung beschäftigt. Im Durchschnitt benötigen die Auszubildenden 2,7 Stunden pro Woche. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen sind keine größeren Abweichungen festzustellen,



len, und auch die Betriebsgröße scheint keinen feststellbaren Einfluss zu haben.

Anders gestaltet sich die Situation bei der Freistellung Auszubildender zur Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen. Insgesamt gibt gut ein Fünftel (20,7 Prozent) der Befragten an, zur Vorbereitung auf Abschluss- bzw. Zwischenprüfung freigestellte Tage zur Verfügung zu haben. In kleinen und mittleren Betrieben liegt dieser Anteil zwischen 13 und 22 Prozent, während in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten immerhin 42,8 Prozent der Auszubildenden angeben, zur Prüfungsvorbereitung freigestellt zu werden.

Wenn freie Tage gewährt werden, so liegt deren Umfang durchschnittlich bei 1,5 Tagen für Zwischenprüfungen und 2,3 Tagen für Abschlussprüfungen.

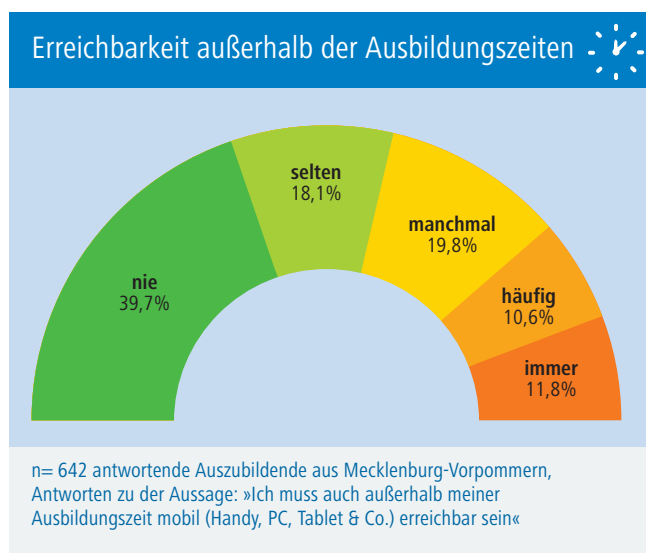
#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die Regelungen zur Freistellung vor den Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen sind je nach Branche sehr unterschiedlich ausgestaltet. Ziel muss es sein, über alle Ausbildungsberufe hinweg eine möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf die Prüfungen für Auszubildende zu gewährleisten. Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättenbereich, bedeutet der Einsatz bis zum letzten Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung. Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden eine bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen (schriftlich und praktisch/mündlich). Als Arbeitstag gilt jeder Tag der Woche, an dem im Betrieb oder der Dienststelle gearbeitet wird. Hierzu ist es notwendig, eine entsprechende Freistellungsregelung in das Berufsbildungsgesetz zu integrieren.

### 3.4 Erreichbarkeit außerhalb der Ausbildungszeit

Neben Überstunden, dem Führen des Ausbildungsnachweises oder Zeiten zum Lernen wird die Freizeit vieler Auszubildender auch dadurch eingeschränkt, dass von ihnen erwartet wird, auch außerhalb ihrer Ausbildungszeiten mobil erreichbar zu sein.

Nur vier von zehn der Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern (39,7 Prozent) geben an, »nie« in der Freizeit erreichbar sein zu müssen, bei gut einem Fünftel ist dies »immer« (11,8 Prozent) oder »häufig« (10,6 Prozent) der Fall.



Wie in vielen anderen Bereichen variieren auch hier die Anteile stark in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während bei weniger als 10 Prozent der befragten Mechatroniker\_innen, Medizinischen Fachangestellten, Elektroniker\_innen, Kaufleute für Büromanagement und im Groß- und Außenhandel sowie Fachinformatiker\_innen immer oder häufig erwartet wird, außerhalb der Ausbildungszeiten erreichbar zu sein, gilt dies für rund die Hälfte der Hotelfachleute, Köch\_innen, Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk und Verkäufer\_innen.

In besonderem Maße sind Auszubildende in kleinen Unternehmen betroffen. Während von den Auszubildenden in kleinen und mittleren Betrieben zwischen 19 und 32 Prozent davon berichten, außerhalb der Ausbildungszeiten mobil erreichbar sein zu müssen, sind es bei den Auszubildenden in Großbetrieben (mit mehr als 250 Beschäftigten) nur knapp 13 Prozent.

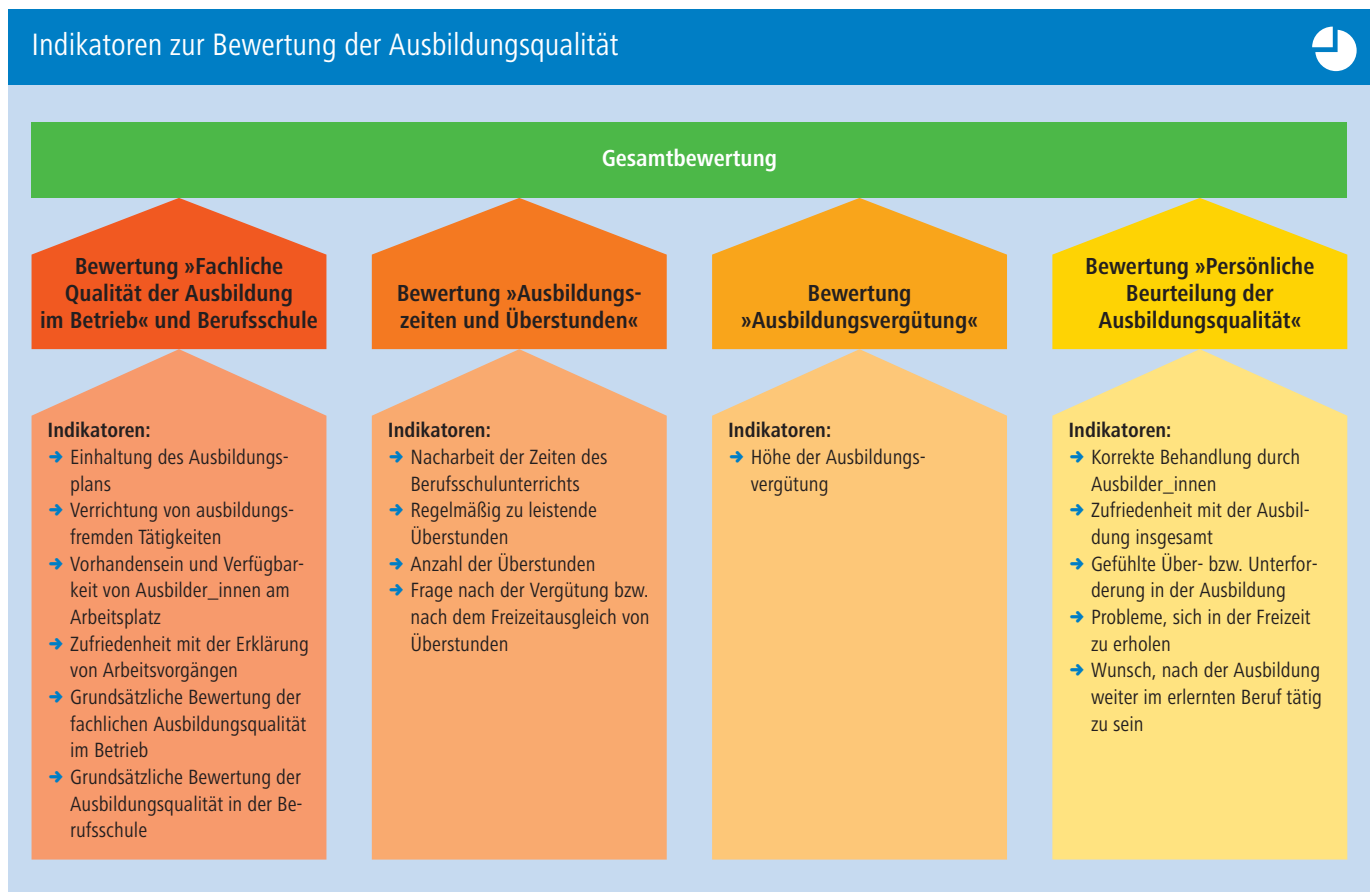
Ärgerlich für die Betroffenen ist zudem, dass diese »Bereitschaftsdienste« in der Regel nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Nur 2,8 Prozent von Ihnen können mit einem Ausgleich rechnen, bei 62 Prozent ist dies definitiv nicht der Fall.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Gerade in einer temporeichen digitalisierten Arbeitswelt bleiben ausreichende Schutzstandards für eine menschengerechte, gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung unerlässlich. Deshalb sind die derzeitigen Mindeststandards des Arbeitszeitgesetzes sowie des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) unabdingbare Leitplanken bei der Gestaltung der Ausbildungsbedingungen. Dies gilt auch für alle neuen Kommunikationsmöglichkeiten. Beispielhaft hierfür steht die Erwartung der Nutzung und ständigen Erreichbarkeit mittels privater Mobiltelefone. Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass die Ausbildungszeit bei jeder Form mobilen Arbeitens, und das gilt auch bei mobiler digitaler Arbeit, erfasst und vergütet wird. Die Ausbildung muss so organisiert sein, dass der geltende Rechtsrahmen für die tägliche Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten nach dem Arbeitszeitgesetz bzw. dem BBiG eingehalten wird. Letztlich bedarf es Regeln für Zeiten von Nichterreichbarkeit sowie ein Recht auf Nichtreaktion außerhalb der vereinbarten und festgelegten Ausbildungszeit.

# 4 Ergebnisse zur Ausbildungsqualität

Um die tatsächliche Qualität der Ausbildung in den verschiedenen Berufen und Branchen zu messen, sind folgende Indikatoren in die Gesamtbewertung eingegangen:



## 4.1 Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb

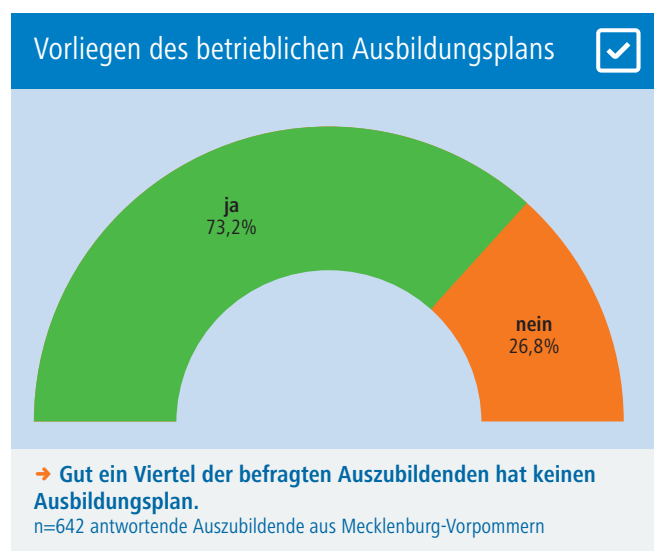
### 4.1.1 Einhalten des Ausbildungsplans

#### Gesetzliche Regelung

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es nach § 5 des Berufsbildungsgesetzes einen rechtlich bindenden Ausbildungsrahmenplan, die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung. Dieser muss vom Ausbildungsbetrieb in einen betrieblichen Ausbildungsplan übersetzt werden. In ihm ist geregelt, in welchem Zeitraum welche Ausbildungsinhalte im Betrieb von wem vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan soll dem Ausbildungsvertrag beigelegt und dem Auszubildenden ausgehändigt werden (§ 11 BBiG).

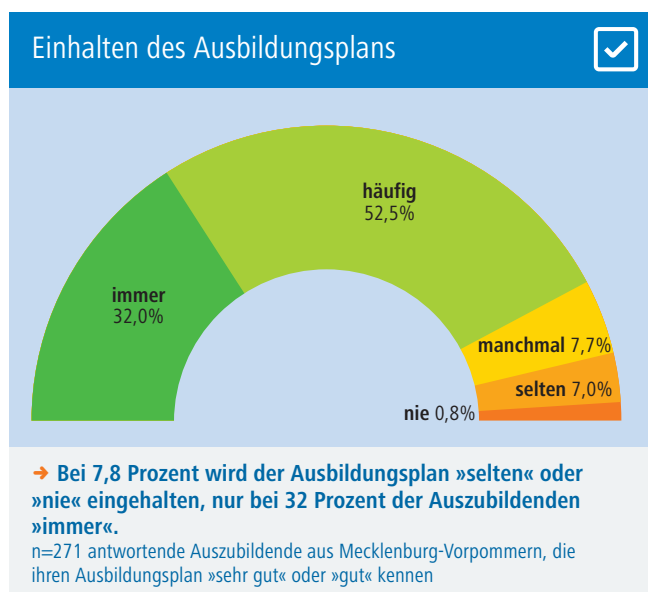


Gut einem Viertel (26,8 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern liegt nach eigenen Angaben kein betrieblicher Ausbildungsplan vor – und dies, obwohl die Ausgabe an die Auszubildenden zwingend vorgeschrieben ist.



Von den befragten Auszubildenden, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen, geben 32 Prozent an, dass dieser »immer« eingehalten wird. Es wurden bewusst nur die Auszubildenden be-

rücksichtigt, die den Ausbildungsplan kennen, da nur sie tatsächlich beurteilen können, ob die Ausbildungspläne auch eingehalten werden. Die Vermutung liegt nahe, dass der Ausbildungsplan bei den Auszubildenden, die diesen nicht kennen oder keinen zusammen mit dem Ausbildungsvertrag erhalten haben, noch seltener eingehalten wird und diese Auszubildenden somit noch viel häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen.



**Die DGB-Jugend Nord fordert:**  
 Eine qualitative Ausbildung kann nur stattfinden, wenn die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Auszubildende können die Inhalte nur kontrollieren, wenn ihnen ein auf den Betrieb abgestimmter Ausbildungsplan vorliegt und dem Ausbildungsvertrag beiliegt. Daher bedarf es eines rechtlichen Anspruchs auf einen betrieblichen Ausbildungsplan und eine gesetzliche Konkretisierung im § 11 Berufsbildungsgesetz. In § 5 soll darüber hinaus festgestellt werden, dass Abweichungen vom Ausbildungsplan nicht gestattet sind.

### 4.1.2 Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten

#### Gesetzliche Grundlage

Bei Verstößen gegen den Ausbildungsplan müssen Auszubildende häufig Tätigkeiten ausführen, die nicht dem gültigen Ausbildungsplan entsprechen. Bei diesen ausbildungsfremden Tätigkeiten handelt es sich häufig um gering qualifizierte Aufgaben



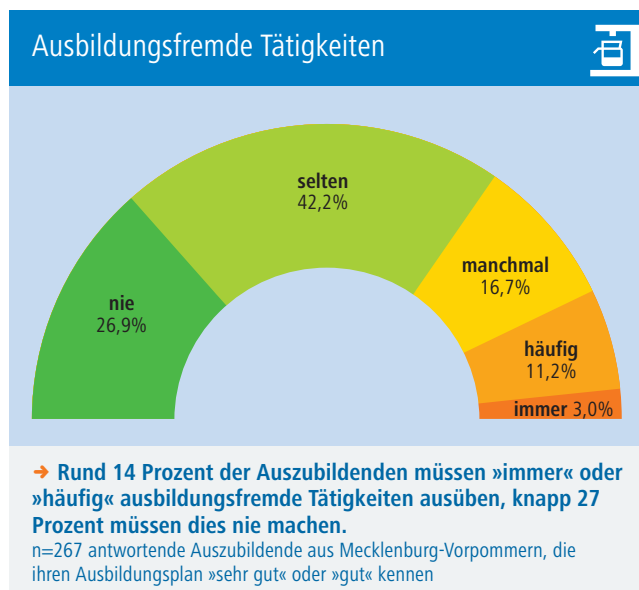
oder um Routinetätigkeiten, die immer wieder ausgeführt werden und nicht mehr dem Lernerfolg dienen. So kann es vorkommen, dass Privatdienste für die Vorgesetzten erledigt werden, Putzarbeiten anstehen oder die Auszubildenden drei Jahre lang in nur einer Abteilung eingesetzt werden. Ausbildungsfremde Tätigkeiten und ausbildungsfremde Routinearbeiten sind nach dem §14 Berufsbildungsgesetz verboten.

Die fehlenden Ausbildungsinhalte werden dann mit Überstunden »aufgeholt«, in der Freizeit angeeignet oder im schlimmsten Fall überhaupt nicht vermittelt. Diese Wissenslücken fallen spätestens in der Prüfung auf oder werden im späteren Berufsleben mit allen Konsequenzen aufgedeckt.

#### Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten

Nur gut ein Viertel (26,9 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die ihren Ausbildungsplan »sehr gut« oder »gut« kennen und objektiv einschätzen können, ob eine zu verrichtende Tätigkeit tatsächlich ausbildungsfremd ist, gibt an, »nie« für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt zu werden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass knapp drei Viertel (73,1 Prozent) zumindest gelegentlich ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Das Berufsbildungsgesetz regelt eindeutig, welche Aufgaben und Tätigkeiten zu den Pflichten der Auszubildenden gehören.

In weiten Teilen der Praxis sieht es aber nach wie vor anders aus: So geben 14,2 Prozent der Auszubildenden an, »immer« bzw. »häufig« mit ausbildungsfremden Tätigkeiten befasst zu sein. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Beispielsweise geben mehr als ein Drittel der befragten Medizinischen Fachangestellten und Frieseur\_innen an, »immer« bzw. »häufig«





fig« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, jedoch keine\_r der befragten Anlagenmechaniker\_innen, Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk und Kaufleute im Einzelhandel.

### Betriebsgröße

Bei den ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigt sich in Mecklenburg-Vorpommern ein erkennbarer Zusammenhang zur Betriebsgröße. So geben 15,3 Prozent der Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 500 Beschäftigten an, »immer« oder »häufig« zu Aufgaben herangezogen zu werden, die nicht in ihren Ausbildungsplänen zu finden sind. Bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind dies lediglich 9,2 Prozent.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte und wirken sich negativ auf die Qualität der Ausbildung aus. Daher sind regelmäßige Kontrollen durch die zuständigen Stellen (i. d. R. die Kammern) notwendig. In gravierenden Fällen darf dabei auch vor Sanktionen nicht zurückgeschreckt werden. Wenn die zuständigen Stellen ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen unabhängige Stellen geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

## 4.1.3 Ausbildungsnachweis

### Gesetzliche Grundlagen

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. In das Berichtsheft werden alle Tätigkeiten, die Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung in Betrieb und Berufsschulen ausführen, eingetragen. Die Einträge müssen nach §14 Berufsbildungsgesetz regelmäßig vom Ausbildungsbetrieb kontrolliert und unterschrieben werden. Dies ist außerdem seit Oktober 2017 nach § 13 Berufsbildungsgesetz auch in elektronischer Form möglich. Für die Auszubildenden bietet das Berichtsheft eine gute und einfache Überprüfung des eigenen Lernstandes, da die Gegenüberstellung des eigenen Berichtsheftes mit dem betrieblichen Ausbildungsplan schnell verdeutlicht, welche Ausbildungsinhalte noch fehlen. Werden wichtige Ausbildungsinhalte nicht vermittelt, dient der Aus-

bildungsnachweis auch als wichtiges juristisch verwertbares Dokument bei eventuellen Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Betrieben.

Der Arbeitgeber muss den Auszubildenden in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung geben ein Viertel (25 Prozent) der Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen, weitere 12,6 Prozent machen dies nur »selten«.

Starke Unterschiede sind hier zwischen den einzelnen Berufen festzustellen. Während beispielsweise weniger als fünf Prozent der Kaufleute für Büromanagement und der Mechatroniker\_innen ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit führen, sind es rund die Hälfte bei den Medizinischen Fachangestellten und den Hotelfachleuten.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Als zentrales Dokument zur Überprüfung der fachlichen Qualität der Ausbildung und des aktuellen Lernstandes der Auszubildenden muss das Berichtsheft für alle Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz klar rechtlich verankert werden. Der Passus der Ausbildungsordnungen, dass die schriftlichen Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit geführt werden, muss daher ins Berufsbildungsgesetz aufgenommen werden, um Lernprozesse gemeinsam reflektieren zu können.

## 4.1.4 Fachliche Anleitung und Betreuung durch Ausbilder\_innen

### Gesetzliche Grundlage

Im Berufsbildungsgesetz ist die Frage der fachlichen Anleitung klar definiert. Laut § 28, Absatz 1 darf nur ausbilden, wer »persönlich und fachlich geeignet ist«. Allerdings wird in der Ausbildungspraxis in vielen Betrieben davon abgewichen.

### Präsenz der Ausbilder\_innen

Der überwiegende Teil der Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern gibt zwar an, formal ihnen zugeteilte Ausbilder\_innen zu haben (86,4 Prozent), doch sind sie bei 8,3 Prozent dieser Auszubildenden »selten« bis »nie« präsent.

Auszubildende ohne Ausbilder\_innen sind darauf angewiesen, dass ihnen hilfsbereite (aber evtl. fachlich nicht geeignete) Kolleg\_innen ihre Unterstützung anbieten. Noch schlimmer ist es, wenn Auszubildende in der Praxis darauf angewiesen sind, sich das Wissen selbst anzueignen – ohne die Möglichkeit nachfragen zu können. Häufig wird an ihre Flexibilität und Eigenverantwortlichkeit appelliert, dabei wissen die Vorgesetzten zumeist selbst, dass dies an vielen Stellen in einem Lernverhältnis wie einer Berufsausbildung schlicht nicht möglich ist. Dementsprechend fällt auch die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge unterschiedlich aus: 81,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »häufig« oder »immer« vor Ort sind, sind mit den Erklärungen zufrieden, wohingegen nur 8,7 Prozent der Auszubildenden, deren Ausbilder\_innen »selten« oder »nie« ansprechbar sind, damit zufrieden sind.

**Betreuung durch Ausbilder\_innen**

Von den Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die Ausbilder\_innen haben, geben gut zwei Drittel (69,2 Prozent) an, dass sie »immer« oder »häufig« eine gute Betreuung erhalten. Dagegen haben 14,1 Prozent den Eindruck, eher »selten« bzw. »nie« etwas beigebracht zu bekommen. Intensives Erklären und »sich Zeit nehmen« für Nachfragen sind jedoch unerlässliche Kriterien für eine nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsausbildung. Die hohe Unzufriedenheit vieler Jugendlichen mit ihrem Ausbildungsplatz spiegelt sich auch in der hohen Zahl an Vertragslösungen wider: Mehr als jede\_r dritte Auszubildende<sup>6</sup> in Mecklenburg-Vorpommern löst

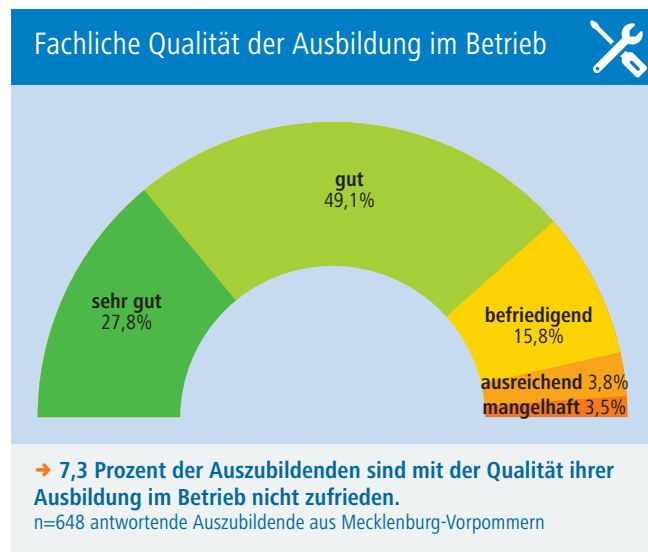
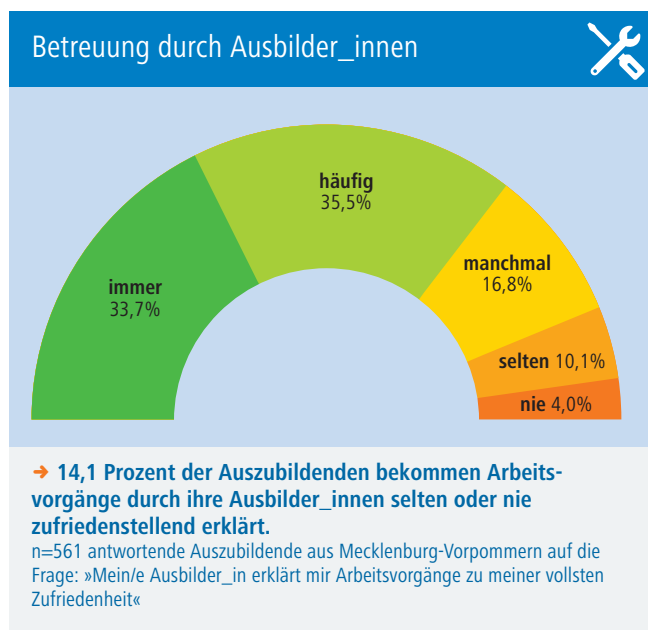
seinen\_ihren Ausbildungsvertrag vor dem Ende der vorgesehenen Ausbildungsdauer auf. Eine zentrale Rolle spielen dabei Probleme mit Ausbilder\_innen<sup>7</sup>. Werden Ausbildungsinhalte schlecht vermittelt, fühlen sich die Jugendlichen allein gelassen und bei möglichen Fehlern zu Unrecht kritisiert. Mit dem Wissen darüber, dass dringend benötigtes Fachwissen fehlt, steigen der Prüfungsdruck und die Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden.

**Die DGB-Jugend Nord fordert:**

Die Rolle der Ausbilder\_innen hat sich in den letzten Jahren derart verändert, dass eine Konkretisierung des Gesetzes zu einer Ausbildung der Ausbilder\_innen nach einem einheitlichen berufspädagogischen Standard notwendig ist. Methodisch-didaktische, jugendpsychologische Kompetenzen sowie eine Weiterqualifizierungsverpflichtung müssen in die Ausbildungseignungsverordnung (AEVO) verpflichtend für eine qualitativ hochwertige Ausbildung aufgenommen werden.

**4.1.5 Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb**

Drei Viertel der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (76,9 Prozent) sind mit der fachlichen Qualität der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb zufrieden und bewerten sie mit »gut« oder »sehr gut«. Das bedeutet, dass diese Jugendlichen sich



<sup>6</sup> vgl. BIBB 2018: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018, S. 156.

<sup>7</sup> vgl. BMBF 2018: Berufsbildungsbericht 2018, S. 89.

gut aufgehoben fühlen und mit dem Niveau ihrer Ausbildung zufrieden sind. Dennoch bewerten immerhin 7,3 Prozent der Befragten die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb nur als »ausreichend« oder gar als »mangelhaft«.

### Betriebsgröße

Auch die Betriebsgröße spielt bei der Frage nach der fachlichen Qualität eine gewisse Rolle. So beurteilen 74,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten die fachliche Qualität als »sehr gut« oder »gut«. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind dies hingegen 84,6 Prozent.

## 4.1.6 Die fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule

### Bedeutung der Berufsschule

Die Berufsschule spielt im Rahmen der dualen Ausbildung eine wichtige Rolle, die keinesfalls unterschätzt werden darf. Neben dem Betrieb ist sie der zweite, eigenständige Lernort für die Auszubildenden. Sie vertieft das im Betrieb erlangte praktische Wissen, vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung und legt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf allgemeine Bildung. Insbesondere kann ein guter Berufsschulunterricht für viele Auszubildenden dazu beitragen, die durch ausbildungsfremde Tätigkeiten oder mangelnde Präsenz von Ausbilder\_innen eventuell fehlenden Ausbildungsinhalte über die theoretische Wissensvermittlung wenigstens teilweise kompensieren zu können. Zudem bietet die Berufsschule den Auszubildenden die Möglichkeit, ihren Wissensstand mit denen anderer Kolleg\_innen aus verschiedenen Betrieben zu vergleichen. Ebenso

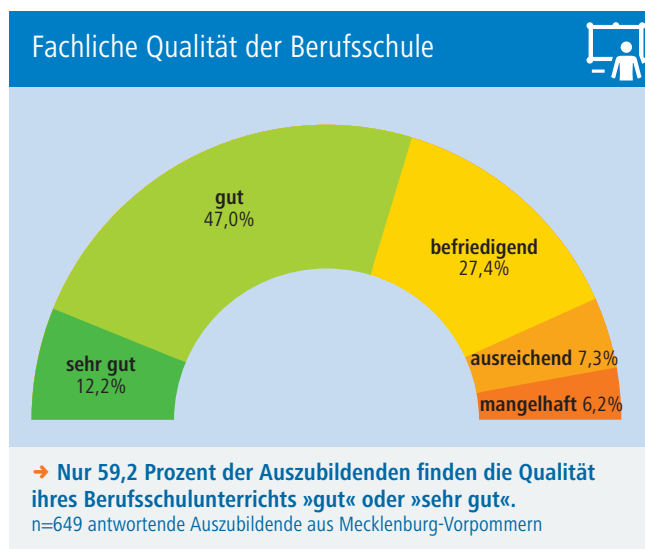
werden Lehrer\_innen im Fall von Defiziten oder anderen Problemen im Ausbildungsalltag oftmals als Vermittler\_innen zwischen Auszubildendem und Betrieb aktiv und leisten damit immens wichtige und allzu oft ehrenamtliche Arbeit, die unter anderem dazu führt, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden können.

### Beurteilung der Qualität des Berufsschulunterrichts

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (59,2 Prozent) betrachtet die fachliche Qualität des Unterrichts in der Berufsschule als »gut« oder »sehr gut«. Gut ein Viertel bezeichnet die Unterrichtsqualität als »befriedigend« (27,4 Prozent), und immerhin 13,5 Prozent bewerten sie nur mit »ausreichend« oder »mangelhaft«.

### Ansätze zur Verbesserung

Wie der bundesweite Ausbildungsreport 2017 mit seinem thematischen Schwerpunkt auf dem Bereich der Berufsschule verdeutlicht hat, ist es kein Zufall, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Berufsschule durchgängig deutlich hinter der betrieblichen Zufriedenheit zurückbleibt. Eine große Schwachstelle bilden die infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Eine zeitgemäße Ausstattung der Berufsschulen mit Unterrichtsmaterial, Schulbüchern und technischen Geräten ist ebenso wichtig wie ausreichend Personal, das einen regelmäßigen Berufsschulunterricht in sinnvollen Klassengrößen ermöglicht und damit maßgeblich zum Lernerfolg beiträgt. Doch in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in vielen anderen Bundesländern ist dies Mangelware: Proklamiert wird die Bildungsrepublik Deutschland, doch vor dem Hintergrund von Haushaltszwängen und Schuldenbremsen wird massiv im Bildungsbereich gekürzt und Personalstellen nicht neu besetzt – ein unhaltbarer Zustand, der dann noch auf den Rücken der Lehrer\_innen ausgetragen wird.



### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die Rahmenbedingungen, unter denen in den Berufsschulen gelehrt und gelernt wird, müssen nachhaltig verbessert werden. Die Berufsschulen müssen deutlich mehr finanzielle Unterstützung bekommen als bisher, um ihrer Aufgabe in angemessener Form nachkommen zu können. Dazu gehören in erster Linie eine bessere materielle und personelle Ausstattung. Denn nur unter den passenden Rahmenbedingungen können die Berufsschullehrer\_innen angemessen auf die Auszubildenden mit ihren jeweiligen Bedürfnissen eingehen, die Lerninhalte vermitteln und auch mögliche bestehende theoretische Defizite der betrieblichen Ausbildung ausgleichen.

## 4.2 Ausbildungszeiten und Überstunden

### Gesetzliche Regelung

Auszubildende befinden sich laut Berufsbildungsgesetz im Betrieb, um den Ausbildungsberuf zu erlernen. Weil ein **Ausbildungsvertrag besteht, handelt es sich ganz klar um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Der Ausbildungsrahmenplan definiert die notwendigen Inhalte in einem klaren zeitlichen Rahmen. Daher sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig und auch nicht vorgesehen.**

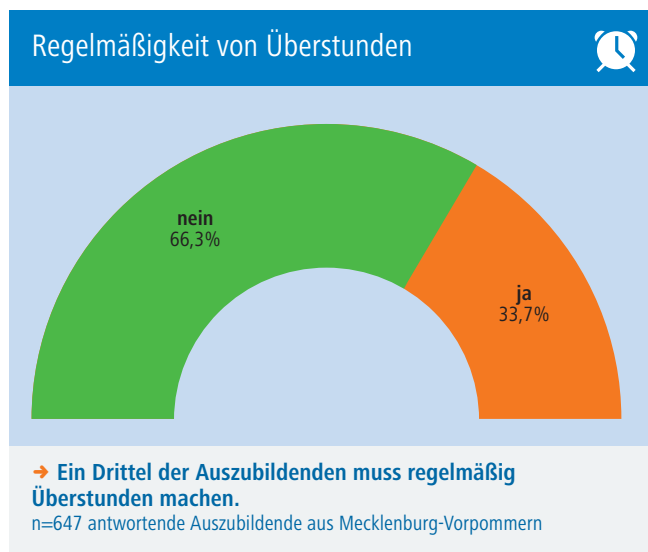


### 4.2.1 Regelmäßigkeit von Überstunden

Ein Drittel der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (33,7 Prozent) leistet nach eigenen Angaben regelmäßig Überstunden.

### Branchenunterschiede

Bei der Häufigkeit von Überstunden gibt es in Mecklenburg-Vorpommern große Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen. So geben jeweils mehr als die Hälfte der befragten Köch\_innen, Verkäufer\_innen, Hotelfachleute und Kaufleute im Einzelhandel an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. Diese Berufe liegen deutlich über dem Durchschnitt aller untersuchten Berufe. Dieses Ergebnis weist auf eine gravierende Missachtung geltender gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen hin. Demgegenüber geben weniger als 10 Prozent der Mechatroniker\_innen und Industriemechaniker\_innen an, regelmäßig länger arbeiten zu müssen.



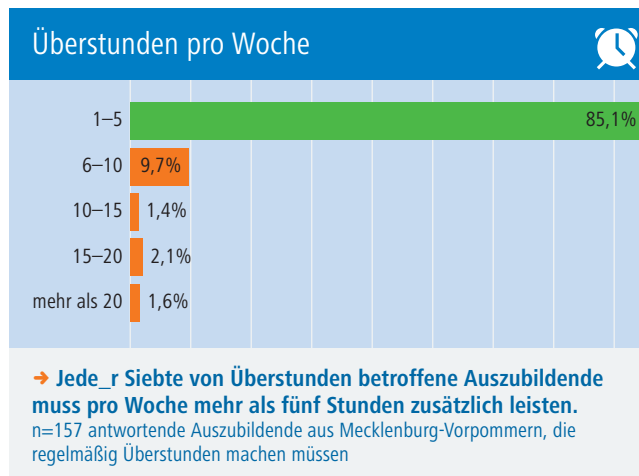
### Ausmaß der Überstunden

Gerade für junge Menschen beim Eintritt in das Berufsleben ist es häufig schwierig, sich gegen das Ableisten von Überstunden zu wehren. Insbesondere zu Beginn der Ausbildung – aber auch zum Ende der Ausbildung, wenn die unbefristete Übernahme unsicher ist – wollen sie einen guten Eindruck hinterlassen und sehen sich nicht in der Verhandlungsposition, regelmäßige Überstunden abzulehnen oder nach einem entsprechenden Ausgleich zu fragen.

Unter denjenigen, die angeben, regelmäßig Überstunden machen zu müssen, erklärt etwa jede\_r Siebte (14,9 Prozent), mehr als fünf Überstunden pro Woche zu leisten.

### Durchschnittswert

Es ist erschreckend festzustellen, dass es in Mecklenburg-Vorpommern tatsächlich Auszubildende gibt, die regelmäßig mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten (5,1 Prozent). Der Durchschnittswert liegt bei rund 4,4 Stunden.



### Betriebsgröße

Ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Auszubildenden, die regelmäßig Überstunden leisten müssen, und der Betriebsgröße ist deutlich zu erkennen. So geben von den Auszubildenden aus Firmen mit bis zu 20 Beschäftigten 39,4 Prozent an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es jedoch nur 27,7 Prozent.

## 4.2.2 Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden

### Gesetzliche Regelung

Überstunden sollten in der Ausbildung eigentlich überhaupt nicht anfallen. Passiert dies doch, gibt es im § 17 Berufsbildungsgesetz eine klare gesetzliche Regelung hierzu. Diese besagt, dass Überstunden »besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen« sind. Doch auch hier gibt es einen Unterschied zwischen gesetzlicher Regelung und Ausbildungspraxis.



### Überstundenausgleich

Etwas mehr als zwei Drittel (68,1 Prozent) der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, die geleisteten Überstunden entweder finanziell vergütet zu bekommen (9,8 Prozent) oder die Möglichkeit zu haben, sie durch zusätzliche Freizeit auszugleichen (58,3 Prozent). 11 Prozent der Befragten erhalten allerdings keinerlei Ausgleich für die geleisteten Überstunden.

### Branchenunterschiede

Oftmals regeln Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, wie mit dem Ausgleich von Überstunden umgegangen werden soll. Wenn diese nicht vorhanden sind, scheuen es Auszubildende häufig, ihre Ausbilder\_innen darauf anzusprechen. Hinzu kommt, dass Überstunden in einigen Berufen als »normal« angesehen werden und dies dann auch für Auszubildende gilt. So geben nur rund die Hälfte der befragten Verkäufer\_innen und Hotelfachleute aus Mecklenburg-Vorpommern an, einen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. In anderen Ausbildungsberufen hingegen ist der Ausgleich von Überstunden gängige Praxis: So bekommen beispielsweise über 80 Prozent der angehenden Friseur\_innen und Medizinischen Fachangestellten ihre Überstunden entweder in Form eines Freizeitausgleichs oder finanziell vergütet.

## 4.2.3 Wöchentliche Arbeitszeit

Die teilweise hohen Überstunden haben Auswirkungen auf die wöchentliche Arbeitszeit. Der Großteil der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern arbeitet wöchentlich bis zu 40 Stunden (88 Prozent). Immerhin 12 Prozent der Befragten geben jedoch an, wöchentlich mehr als 40 Stunden zu arbeiten. Selbst regelmäßige wöchentliche Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden gehören für 3,5 Prozent der Befragten zum Alltag.

### Gesetzliche Regelung

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 8: »Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.« Und das Arbeitszeitgesetz ergänzt für alle volljährigen Arbeitnehmer\_innen in § 3: »Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.« Gesetzlicher Anspruch und Realität gehen jedoch in vielen Betrieben weit auseinander.

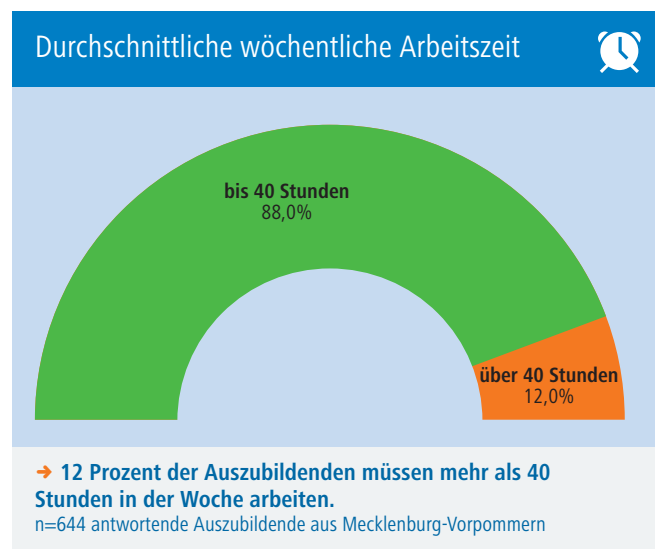


### Wöchentliche Arbeitstage

Anlass zu Kritik gibt auch die Anzahl der Arbeitstage, die Auszubildende im Betrieb verbringen müssen. So geben insgesamt 11,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern an, an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten. Für so manchen Auszubildenden ist die Freistellung für die Berufsschule ein regelrechter Kampf mit dem Betrieb. Auch Erholungszeiten sind keine Selbstverständlichkeit: So arbeitet knapp die Hälfte der befragten Verkäufer\_innen an mehr als fünf Tagen. Aber auch ein Viertel der Köch\_innen, der Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk und der Hotelfachleute kann sich häufig nicht über freie Wochenenden freuen.

### Folgen für die Auszubildenden

Die daraus entstehenden Belastungen sind immens. Viele Auszubildende haben Probleme, sich in ihrer knapp bemessenen Freizeit vom beruflichen Alltag zu erholen. Freunde, Familie, das freiwillige Engagement in Vereinen und Verbänden – all dies fällt der Ausbildung zum Opfer. Zudem mangelt es an freien Kapazitäten, um ausrei-



chend für die Berufsschule zu lernen. Ein solcher Ausbildungsalltag ist auf lange Sicht nicht durchzuhalten – das zeigen insbesondere die hohen Vertragslösungsquoten in den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsberufen sehr deutlich. Auch die Lage der Arbeitszeit sowie Schichtdienste und unzulängliche Regelungen bezüglich der Pausenzeiten haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Auszubildenden, wie der bundesweite Ausbildungsreport 2016 gezeigt hat.

### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Trotz der klaren Regelung durch den Ausbildungsrahmenplan, der die zeitliche Gliederung der Ausbildung festlegt, zeigt die Realität, dass Überstunden für viele Auszubildende alltäglich sind. Daher bedarf es einer Ergänzung des § 17 Absatz 3 Berufsbildungsgesetz, dass keine Beschäftigung, die über die vereinbarte regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, erfolgen darf. Wochenendarbeit für Auszubildende darf nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte nicht unter der Woche vermittelt werden können. Dies gilt ebenso für Schichtdienste.

## 4.2.4 Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit

### Gesetzliche Regelung

Der Betrieb muss Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht nach § 15 Berufsbildungsgesetz von der Arbeitszeit freistellen. Dennoch gibt es immer noch Unternehmen, in denen man der Ansicht ist, dass sich die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Arbeitszeit ausschließlich auf den betrieblichen Ausbildungsteil bezieht. Nach dieser Vorstellung müssten die Berufsschulzeiten dann also noch auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Ist das der Fall, können Auszubildende weit über ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinauskommen und dies durchaus als belastend wahrnehmen.

Immerhin 4,4 Prozent der Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, die Zeiten des Berufsschulunterrichts »immer« oder »häufig« im Betrieb nacharbeiten zu müssen, bei weiteren 10,9 Prozent ist dies »manchmal« oder »selten« der Fall.

### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit nach § 15 Berufsbildungsgesetz sowie die Vergütungsfortzahlung (nach § 19, Abs. 1 BBiG) lassen einen großen Interpretationsspielraum bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann. Eine konkrete und einheitliche Regelung findet seit 1997 nur noch für minderjährige Auszubildende statt. Es bedarf einer einheitlichen Regelung für alle Auszubildende, die dem § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildende inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungslücke muss bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes unbedingt berücksichtigt werden.

## 4.2.5 Blickpunkt Jugendarbeitsschutzgesetz

### Gesetzliche Regelung

Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, stehen unter einem besonderen Schutzmantel nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, da sie noch nicht so belastbar sind wie Erwachsene. Bei der Arbeitszeit wird für minderjährige Auszubildende eine maximale Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich und acht Stunden täglich geregelt. Auch wenn Überstunden geleistet werden, dürfen eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden sowie die wöchentliche Höchstgrenze auf keinen Fall überschritten werden (§ 8 JArbSchG). Darüber hinaus ist geregelt, dass Jugendliche nur an fünf Tagen in der Woche arbeiten dürfen (§ 15 JArbSchG), sie für die Berufsschule von der Arbeit freigestellt werden müssen und die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird (§ 9 JArbSchG).

### Verstöße gegen das Gesetz

Umso erstaunlicher ist es daher, dass trotz dieser weitreichenden gesetzlichen Regelungen noch immer 21,1 Prozent der in Mecklenburg-Vorpommern befragten Auszubildenden unter 18 Jahren angeben, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Und drei von zehn der minderjährigen Auszubildenden (30,1 Prozent) leisten regelmäßig Überstunden. Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) davon erhält dafür einen Freizeitausgleich.

Die Fünftagewoche ist noch längst nicht für alle Auszubildende unter 18 Jahren die Regel, denn 16 Prozent der befragten minderjährigen Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an,



entgegen der gesetzlichen Vorgaben an mehr als fünf Tagen pro Woche im Betrieb zu arbeiten.

### Nacharbeiten der Berufsschulzeiten

Auch andere Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden von den Ausbildungsbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern oftmals missachtet: So liegt der Anteil der befragten jugendlichen Auszubildenden, die nach eigenen Angaben die Zeiten des Berufsschulunterrichts zumindest in einzelnen Fällen im Betrieb nacharbeiten müssen, bei 12,6 Prozent.

### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die hohe Anzahl an Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz zeigt, dass es sich keinesfalls um Einzelfälle handelt, sondern sie in manchen Branchen an der Tagesordnung sind. Die damit eingehenden Belastungen sind gravierend für Jugendliche. Daher müssen die zuständigen Aufsichtsbehörden aktiv gegen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorgehen. Verstärkte Betriebskontrollen mit mehr Personal sind hierfür notwendig. Vor Sanktionen, welche bis hin zum Entzug der Ausbildungsstelle führen können, darf im Einzelfall nicht zurückgeschreckt werden. Eine Ausweitung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in einzelnen Branchen hat Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität und die psychische Belastung der Auszubildenden.

Vor dem Hintergrund eines immer weiter ansteigenden Eintrittsalters in die Ausbildung von mittlerweile 19,9 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern<sup>8</sup> ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Auszubildenden zu einem allgemeinen Ausbildungsschutzgesetz notwendig. Zum besseren Schutz der jungen Menschen sind darüber hinaus die bestehenden Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen aus dem Gesetz zu streichen sowie die bisherigen Höchstgrenzen für die Schichtzeit von Jugendlichen und Auszubildenden zu verkürzen.



<sup>8</sup> Die Zahl des Durchschnittsalters stammt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die Zahlen des BIBB umfassen alle Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, Ausbildungsberufe in Erprobung und Ausbildungsberufe nach Regelung für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO). Quelle: <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1874.php>

### 4.3 Ausbildungsvergütung

#### Gesetzliche Regelung

Auszubildende haben nach § 17 Berufsbildungsgesetz den gesetzlich abgesicherten Anspruch, während ihrer Ausbildung eine »angemessene Vergütung« zu erhalten. In § 17 Absatz 1 heißt es weiter, die Ausbildungsvergütung sei »nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.«

Nach der aktuellen Rechtsprechung hat die Ausbildungsvergütung dabei drei wesentliche Funktionen. Sie soll

- während der Ausbildung eine finanzielle Hilfe sein,
- die Ausbildung qualifizierter Nachwuchsfachkräfte sichern und
- eine Entlohnung darstellen.

Darüber hinaus drückt eine angemessene Vergütung auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei.

#### Rolle der Tarifverträge

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h. niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Bei den nicht-tarifgebundenen Betrieben darf nach derzeitiger Rechtsprechung die in Branche und Region geltende tarifliche Ausbildungsvergütung um maximal 20 Prozent unterschritten werden. Zum großen Nachteil der Auszubildenden geht der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den letzten Jahren immer stärker zurück, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat.<sup>9</sup> Zudem bieten vermehrt Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren ihren Mitgliedern sogenannte »OT-Mitgliedschaften« an. »OT« steht dabei für »ohne Tarifbindung« und bedeutet, dass das Mitglied in den Genuss aller Privilegien und Dienstleistungen des Arbeitgeberverbandes kommt, ohne sich dabei aber an geltende Tarifverträge halten zu müssen. Dies kommt letztlich einer Aushöhlung der Tarifautonomie gleich und führt zu einer abnehmenden Tarifbindung und somit unter anderem auch zu niedrigeren Ausbildungsvergütungen.

#### Durchschnittliche tarifliche Vergütung – im Vergleich Ost- und Westdeutschland

Die Datenbank Ausbildungsvergütungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat auf der Grundlage der unterschiedlichen Vereinbarungen aus etwa 450 Tarifbereichen in Deutschland die tariflichen Vergütungsdurchschnitte pro Beruf ermittelt. Demnach erhöhten sich 2017 die tariflichen Ausbildungsvergütungen für die Auszu-

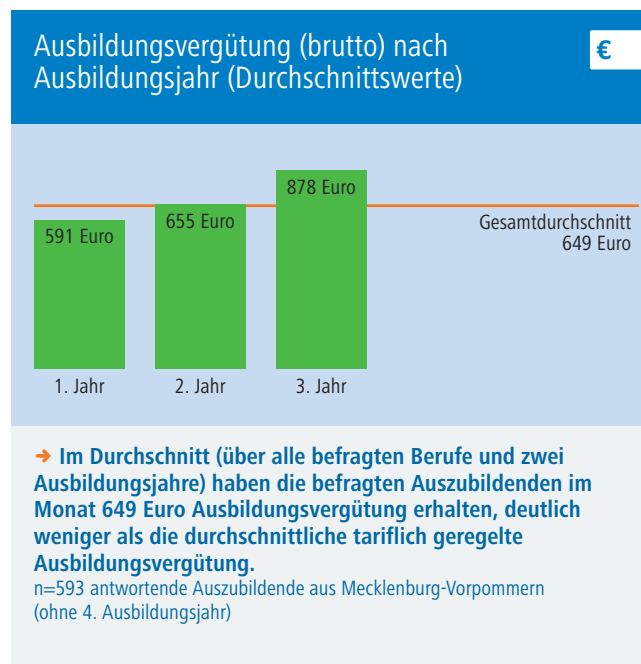
bildenden bundesweit über alle Ausbildungsjahre hinweg um 2,6 Prozent auf einen Gesamtdurchschnitt von 876 Euro.<sup>10</sup> Anders als in den Jahren zuvor ist die Ausbildungsvergütung in Ostdeutschland 2017 nicht stärker gestiegen als im Westen, so dass diese bei durchschnittlich knapp 94 Prozent des Westniveaus stagniert. In den alten Bundesländern stieg die tariflich geregelte Ausbildungsvergütung um 2,6 Prozent auf durchschnittlich 881 Euro im Monat. In den neuen Bundesländern gab es ein Plus von 2,5 Prozent auf 827 Euro.

#### Berufe und Branchen

Ebenso sind für die unterschiedlichen Branchen bzw. Berufsbilder erhebliche Unterschiede in der tarifvertraglich geregelten Bezahlung der Auszubildenden festzustellen. Beispielsweise verdienen Mechatroniker\_innen in der Ausbildung in Westdeutschland durchschnittlich mehr als doppelt so viel (1047 Euro) wie Friseur\_innen (522 Euro)<sup>11</sup>. Auch die Verdienstmöglichkeiten der Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk liegen mit durchschnittlich 663 Euro in Westdeutschland und 600 Euro in Ostdeutschland deutlich unter dem Durchschnitt.

#### Vergütung der befragten Auszubildenden

Da in der Stichprobe befragter Auszubildender aus Mecklenburg-Vorpommern, die diesem Report zugrunde liegt, nicht alle Ausbil-



<sup>9</sup> vgl. [http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_2257.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm).

<sup>10</sup> vgl. BIBB 2017: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017. Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland, S. 3ff.

<sup>11</sup> Für die neuen Länder wurde für Friseur\_innen kein Vergütungsdurchschnitt ermittelt, da für den betreffenden Bereich keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen vorlagen oder die Besetzungsstärke des Berufs in den neuen Ländern zu gering war.



dungsjahre in den einzelnen Berufen adäquat vertreten sind, können die ermittelten Durchschnittvergütungen insgesamt und je Ausbildungsberuf nur als Anhaltspunkt dienen. Die Angaben der Befragten zeigen, dass die tatsächlich gezahlten Vergütungen von den tariflich geregelten Durchschnittswerten erheblich abweichen. Die Befragten verdienen im Gesamtdurchschnitt (1. bis 3. Ausbildungsjahr<sup>12</sup>, alle Ausbildungsberufe) nur 649 Euro pro Monat und damit deutlich weniger als der tariflich geregelte Gesamtdurchschnitt.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die Gewerkschaftsjugend setzt sich für eine auf die Bedürfnisse junger Menschen ausgerichtete Ausbildungsvergütung ein, mit der sie in der Lage sind, eigenständig ihre Existenz zu sichern. Aus diesem Grund fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung (MiAV) für alle Ausbildungsformen. Sie soll bei 80% der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Da die MiAV die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen als Orientierung nimmt, werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Vergütung auch bei der außerbetrieblichen Ausbildung die MiAV nicht unterschreitet.

## 4.4 Persönliche Beurteilung der Ausbildung

In diesem Abschnitt steht die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Vordergrund. Unabhängig von den in den vorherigen Abschnitten beleuchteten objektiven Kriterien stehen hier Fragen nach der persönlichen Zufriedenheit im Mittelpunkt: Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit ihrer Ausbildung insgesamt? Wie zufrieden sind sie mit der fachlichen Qualität? Fühlen sie sich korrekt behandelt? Haben sie Probleme, sich in der Freizeit von ihrer Ausbildung zu erholen?

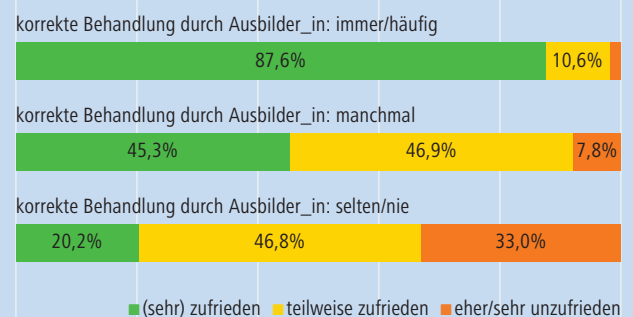
### 4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt sind 72,4 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern mit Ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« (23,9 Prozent) oder »zufrieden« (48,5 Prozent). 21,3 Prozent der Auszubildenden geben an, mit ihrer Ausbildung »teilweise zufrieden« zu sein, 4,4 Prozent äußern sich »eher unzufrieden« und 1,8 Prozent »sehr unzufrieden«.

Diese subjektive Zufriedenheit ist damit im Vergleich zu 2014 um knapp 6 Prozentpunkte erfreulicherweise gestiegen. Dennoch kann die Zahl nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich nach wie vor mehr als ein Viertel der Auszubildenden in der Ausbildung nicht vollständig wohl fühlt.

Die Ausbildungszufriedenheit wird dabei von verschiedenen – vorher bereits beleuchteten – Faktoren maßgeblich beeinflusst.

#### Ausbildungszufriedenheit in Korrelation zur Behandlung durch Ausbilder\_in



→ **Auszubildende, die selten oder nie korrekt von ihren Ausbildern behandelt werden, sind unzufriedener mit ihrer Ausbildung.**

n=556 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern

<sup>12</sup> Das 4. Ausbildungsjahr wurde wegen zu geringer Fallzahl (n=2) nicht in die Berechnung einbezogen.

### Behandlung durch Ausbilder\_innen

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder\_innen. Von den befragten Auszubildenden, die angeben, von ihren Ausbilder\_innen »immer« oder »häufig« korrekt behandelt zu werden, sind 87,6 Prozent mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden. Andererseits sind bei denjenigen, die »selten« oder »nie« korrekt behandelt werden, nur 20,2 Prozent (sehr) zufrieden.

### Überstunden

Auch Überstunden haben Auswirkungen auf die Ausbildungszufriedenheit. Während 77,2 Prozent der Auszubildenden, die nach eigenen Angaben nicht regelmäßig Überstunden machen, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, trifft dies nur für 62,3 Prozent der Auszubildenden zu, die regelmäßig zu Überstunden herangezogen werden.

### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Ebenso wirkt sich das häufige Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten unmittelbar auf die Ausbildungszufriedenheit aus: 88,1 Prozent der Auszubildenden, die angeben, »selten« oder »nie« ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, sind mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«. Unter den Befragten, die »immer« oder »häufig« zu Tätigkeiten herangezogen werden, die nicht in ihrem Ausbildungsplan stehen, liegt der Anteil der »sehr Zufriedenen« oder »Zufriedenen« lediglich bei 58,5 Prozent.

### Über- oder Unterforderung

Eine mögliche Über- oder Unterforderung kann ebenfalls Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. Unter denjenigen Auszubildenden, die insgesamt »sehr zufrieden« oder »zufrieden« sind, fühlen sich 85,3 Prozent weder unter- noch überfordert. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die sich weder unter- noch überfordert sehen, ist bei den befragten Mechatroniker\_innen und Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk mit über 90 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Werte mit rund 60 Prozent finden sich bei den Köch\_innen und den Medizinischen Fachangestellten.

Unter den Auszubildenden, die »unzufrieden« oder »sehr unzufrieden« sind, sinkt der Anteil derer, die sich weder unter- noch überfordert fühlen, auf 60,6 Prozent. 15 Prozent klagen über eine Überforderung und 24 Prozent über eine Unterforderung. Am häufigsten überfordert fühlen sich vor allem die Medizinischen Fachangestellten und die Köch\_innen (18 bzw. 16 Prozent). Der höchste Anteil einer Unterforderung findet sich ebenfalls bei den Köch\_innen, aber auch bei den Verkäufer\_innen (je 26 Prozent).

### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Die Zufriedenheit der Auszubildenden und die Qualität der Ausbildung sind maßgeblich abhängig von der Präsenz und der Behandlung durch die Ausbilder\_innen. Bei der anstehenden Novellierung des Berufsbildungsgesetzes ist eine Ergänzung der gesetzlichen Grundlage daher unabdingbar. Eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungsseignungsverordnung ist dringend notwendig. Die Ausbildung der Ausbilder\_innen muss nach einheitlichen berufspädagogischen Standards erfolgen. Sie braucht eine Konkretisierung der persönlichen Eignung, z.B. um methodisch-didaktische und jugendpsychologischen Komponenten, um eine Weiterqualifizierungsverpflichtung der Ausbilder\_innen sowie eine regelmäßige Auffrischung. Um eine ausreichende Betreuung zu gewährleisten, sollte ein\_e Ausbilder\_in nicht für mehr als acht Auszubildende zuständig sein.

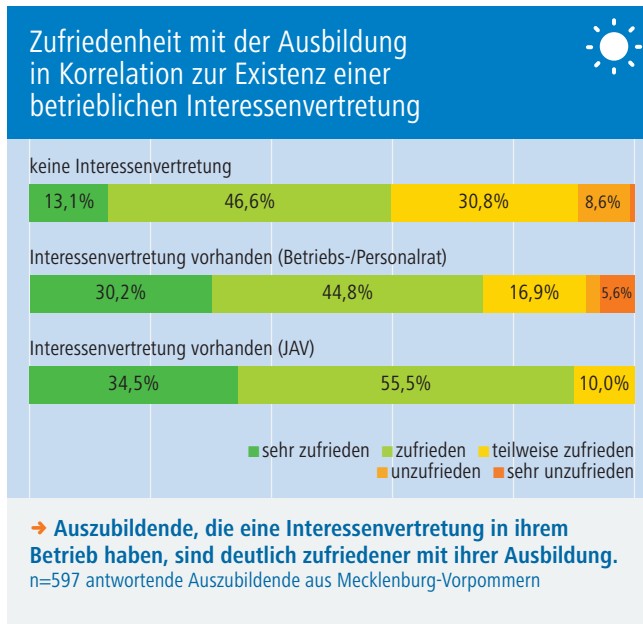
## 4.4.2 Zufriedenheit durch Mitbestimmung

Eine Interessenvertretung im Betrieb, also eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder ein Betriebs- bzw. Personalrat, kann sich für Auszubildende als hilfreich erweisen. Dort finden sie Kolleg\_innen, an die sie sich mit Problemen wenden können; diese kennen die internen Strukturen des Betriebs und können dabei helfen, die Positionen der Auszubildenden rechtlich abzusichern. Entsprechend lässt sich bei der Befragung in Mecklenburg-Vorpommern ein Zusammenhang zwischen den Aussagen zur Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung und dem Bestehen einer Interessenvertretung im Betrieb feststellen. 37,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, dass es in ihrem Betrieb eine betriebliche Interessenvertretung gibt.<sup>13</sup> Diese sind deutlich zufriedener als jene, die mit ihren Problemen im Betrieb ohne betriebliche Interessenvertretung allein umgehen müssen (32,2 Prozent). Hinzu kommen 30,7 Prozent der Befragten, die keine Aussage darüber treffen können, ob in ihrem Ausbildungsbetrieb überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung existiert.

### Interessenvertretung und Ausbildungszufriedenheit

Unter den befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die auf eine betriebliche Interessenvertretung zurückgreifen können, geben 81,6 Prozent an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufriede-

<sup>13</sup> Bezogen auf alle Auszubildenden in Betrieben mit 5 und mehr Beschäftigten, die also die Voraussetzungen für eine betriebliche Interessenvertretung haben.



den« oder »zufrieden« zu sein. Bei den Auszubildenden in Betrieben ohne Interessenvertretung sind dies nur 59,8 Prozent – und damit deutlich weniger. Umgekehrt sind nur 4,5 Prozent all jener mit ihrer Ausbildung »unzufrieden« bzw. »sehr unzufrieden«, die eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite wissen. Ohne diesen Bestand liegt der Anteil bei 9,5 Prozent und somit doppelt so hoch.

Unterscheidet man bei der Interessenvertretung zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Betriebs- bzw. Personalräten, so zeigt sich, dass die Zufriedenheit bei Auszubildenden, die auf die Unterstützung einer JAV zurückgreifen können, größer ist als bei jenen, die sich mit ihren Anliegen »nur« an einen Betriebs- oder Personalrat wenden können.

#### Betriebsgröße

In Mittel- und Großbetrieben sind häufiger betriebliche Interessenvertretungen anzutreffen als in Kleinbetrieben. So geben 72,6 Prozent der Befragten aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an, über eine betriebliche Interessenvertretung zu verfügen. In Betrieben mit 251 bis 500 Beschäftigten ist dies noch bei 66,4 Prozent der Fall, in Betrieben mit 21 bis 250 Beschäftigten bei 36,9 Prozent. In kleinen Betrieben sind dies nur 19,9 Prozent (11 bis 20 Mitarbeiter) bzw. 23,1 Prozent (5 bis 10 Mitarbeiter). Eine hohe Ausbildungszufriedenheit durch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung ist demnach in mittleren und Großbetrieben eher gegeben als in Klein- und Kleinstbetrieben.

#### Vorliegen eines Tarifvertrags

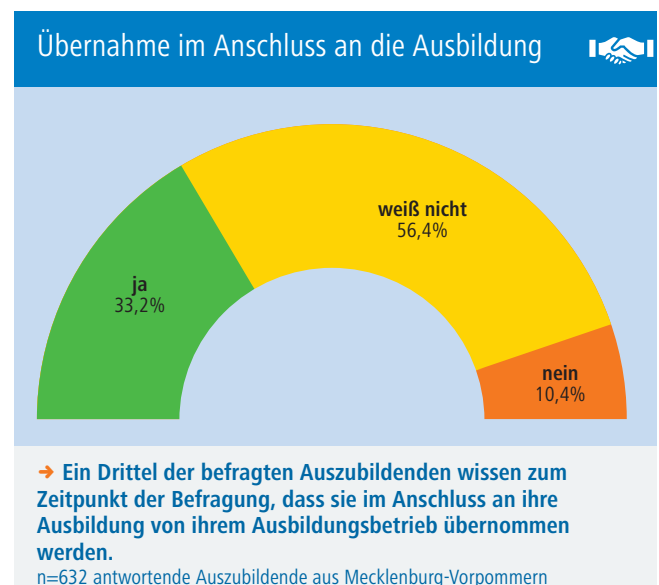
Positiv auf die Ausbildungszufriedenheit wirkt sich auch das Vorliegen eines geltenden Tarifvertrages aus. Von den befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die angeben, dass für sie ein Tarifvertrag gilt (36,5 Prozent der befragten Auszubildenden), sind 81,3 Prozent mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden«, von den Auszubildenden ohne geltenden Tarifvertrag hingegen nur 63,5 Prozent.

#### Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Zwischen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der persönlichen Ausbildungszufriedenheit besteht tendenziell ebenfalls ein Zusammenhang: 80,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, geben an, mit ihrer Ausbildung »sehr zufrieden« oder »zufrieden« zu sein, im Gegensatz zu 70,8 Prozent, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind.

### 4.4.3 Zufriedenheit durch Übernahme

72,6 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, auch künftig weiter in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten zu wollen; jedoch sagt jede\_r fünfte Auszubildende (20,3 Prozent) dies nicht im jetzigen Betrieb fortführen zu wollen. 52,4 Prozent können sich hingegen vorstellen, den gelernten Beruf künftig im gleichen Betrieb auszuüben, allerdings ist sich zum Befragungszeitpunkt nur ein Drittel (33,2 Prozent) schon sicher, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden.



### Große Unsicherheit

Die Mehrheit der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (56,4 Prozent) weiß zum Zeitpunkt der Befragung nicht, ob sie im Anschluss an ihre Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Allerdings setzen sich Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr häufig noch nicht mit dieser Frage auseinander. Gut möglich also, dass ein Übernahmeanspruch bereits geregelt ist, die Auszubildenden selbst aber noch gar nichts davon wissen. Ebenso kann dies natürlich für einen nicht bestehenden Übernahmeanspruch gelten. Für 10,4 Prozent der Befragten ist bereits klar, dass es für sie nach der Ausbildung keine berufliche Zukunft im Ausbildungsbetrieb gibt.

Für die betroffenen Auszubildenden hat dies weitreichende Folgen. So haben von allen Auszubildenden, die bereits wissen, nicht übernommen zu werden, zum Zeitpunkt der Befragung lediglich 15,3 Prozent eine Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb. Weitere 5,6 Prozent verfügen über eine Perspektive in der Leih-/ bzw. Zeitarbeitsbranche. Ein Drittel (34,6 Prozent) der betroffenen Auszubildenden hat jedoch noch keine konkrete berufliche Perspektive.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Alle Auszubildenden sollen im Anschluss an ihre erfolgreich abgeschlossene Ausbildung einen unbefristeten Übernahmeanspruch erhalten.

Auf der einen Seite brauchen junge Menschen planbare und verlässliche Rahmenbedingungen. Auf der anderen Seite müssen Betriebe, die zukünftige Fachkräfte sichern wollen, dafür genau diese Verlässlichkeit bieten.

### Übernahme: Starke Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen

Die Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung variieren erheblich in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf. Während sich in Mecklenburg-Vorpommern ungeachtet des Ausbildungsjahres gut die Hälfte der befragten Mechatroniker\_innen, Industriemechaniker\_innen und Elektroniker\_innen bereits sicher sein können, im Anschluss an die Ausbildung übernommen zu werden, trifft dies für weniger als ein Fünftel der Fachinformatiker\_innen und Verkäufer\_innen zu.

### Ausbildungszufriedenheit

Die Aussicht auf Übernahme spiegelt sich auch in der persönlichen Ausbildungszufriedenheit wider. 82,5 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die sicher wissen, dass sie übernommen werden, sind »sehr zufrieden« und »zufrieden«. Nur 17,5 Prozent geben an, »teilweise zufrieden« bzw. »unzufrieden« zu sein. Anders ist es bei den Auszubildenden, die nicht übernommen werden: Von ihnen äußert sich deutlich weniger als die Hälfte (43,6 Prozent) »zufrieden« oder »sehr zufrieden« mit der Ausbildung. Damit zeigt sich, dass die Wertschätzung der Persönlichkeit und der beruflichen Leistungen, die sich in einer zugesagten Übernahme nach der Ausbildung widerspiegelt, einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit in der Ausbildung hat.

### (Un)befristete Übernahme

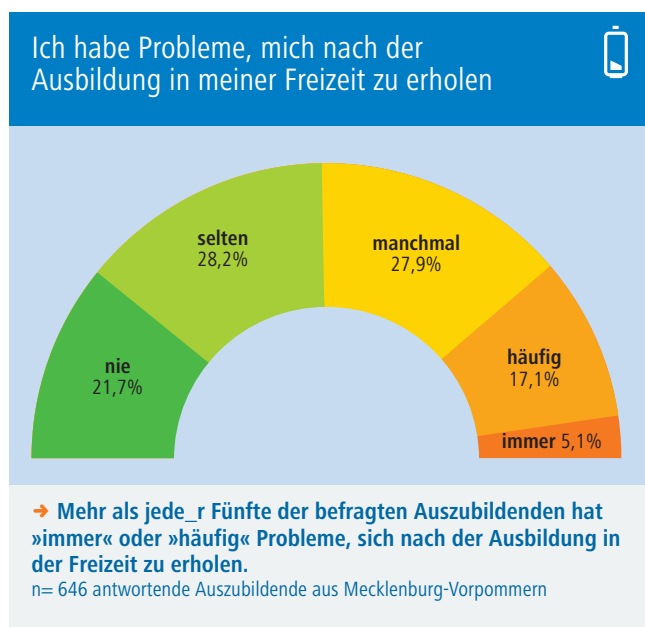
Auch die Aussicht auf eine Übernahme nach der Ausbildung bedeutet für viele Auszubildende noch keine sichere berufliche Perspektive. Nur 61,1 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, die sich bereits sicher sind, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, geben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Aussicht gestellt bekommen zu haben. Den übrigen wurde ein zumeist auf höchstens ein Jahr befristeter Arbeitsvertrag angeboten. Dies bedeutet, dass insgesamt lediglich etwa 20 Prozent aller Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung eine konkrete Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben.

## 4.4.4 Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen

Das Schwerpunktthema »Psychische Belastung in der Ausbildung« des bundesweiten Ausbildungsreports 2016 zeigt, dass diese für Auszubildende keine Ausnahme ist. Aus unterschiedlichen Gründen können zum Teil immense psychische wie körperliche Belastungen entstehen: Die Lage der Arbeitszeit bzw. Schichtzeiten, schlechte Pausensituationen, Belastungen durch ständige Erreichbarkeit als auch die Probleme bei der Freistellung vom Betrieb für die Berufsschule sind hier Einflussfaktoren. Auch der Leistungs- und Zeitdruck sowie allgemeine Über-, aber auch Unterforderung – insbesondere bei jenen, die ohnehin eher unzufrieden mit ihrer Ausbildung sind –, spielen eine wichtige Rolle. Aber auch die Notwendigkeit, einen Nebenjob annehmen zu müssen, weil die Ausbildungsvergütung nicht reicht, an Schulnoten gekoppelte Übernahmeansprüche nach der Ausbildung, die den Lernstress auch in der Berufsschule erhöhen sowie die ganz allgemein gestiegenen Anforderungen an Auszubildende wirken sich negativ auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

### Erholung in der Freizeit

Über ein Fünftel der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern (22,2 Prozent) gibt an, »immer« oder »häufig« Probleme zu haben, sich in der Freizeit zu erholen. Nur einem weiteren Fünftel (21,7 Prozent) sind diese Probleme nicht bekannt. Das Problem, nicht abschalten zu können, äußert seit einigen Jahren ein immer höherer Anteil der Auszubildenden. Diese Entwicklung reiht sich in die Befunde diverser Befragungen zu Arbeitszeitverdichtungen ein. Sie weisen auf eine Zunahme der durch Arbeit verursachten psychischen Leiden und einer immer mehr aus den Fugen geratenen Work-Life-Balance hin. Dass dies mittlerweile auch zur selbstverständlichen Erfahrung von Auszubildenden wird, ist ein alarmierendes Signal.



#### Starke branchenspezifische Unterschiede

Die psychische Belastung der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern zeigt starke Unterschiede zwischen den Berufen. Während beispielsweise deutlich weniger als 10 Prozent von den Mechatroniker\_innen und Elektroniker\_innen für Betriebstechnik »immer« oder »häufig« Probleme haben, sich zu erholen, sind dies bei den Hotelfachleuten knapp die Hälfte der Befragten.

#### Schlussfolgerungen

Diese Zahlen bekräftigen deutlich, wie wichtig die einzelnen weiter oben beleuchteten Aspekte für die Ausbildungszufriedenheit sind: Eine Berufsausbildung darf nicht zu Überlastungssymptomen und Krankheiten führen. Nötig sind achtsame Ausbilder\_innen, das Befolgen von geltenden Regelungen wie Gesetzen und Tarifverträgen sowie eine verlässliche Orientierung an Ausbildungsplänen und dadurch die Vermeidung von Überstunden.

### 4.4.5 Berufswahl und Zufriedenheit

Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat nicht nur der Verlauf der Ausbildung selbst. Bereits der Zugang zur Ausbildung ist oftmals entscheidend dafür, ob sich die Auszubildenden dort wohl fühlen und ihre Ausbildung erfolgreich beenden werden.

#### Zugang in Ausbildung

Die Schwerpunktauswertung des bundeweiten Ausbildungsreports 2013 mit dem Thema »Zugang zu Ausbildung« zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsberufs und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Auch das Schwerpunktkapitel des Jahres 2016 »Psychische Belastung in der Ausbildung« verdeutlicht, dass ein Interesse förderndes, anregendes Arbeitsumfeld eine wichtige Ressource zur Prävention von psychischen Belastungen darstellt. Vor diesem Hintergrund wird dieser Aspekt seither regelmäßig im Rahmen des Ausbildungsreports betrachtet. Sowohl die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung als auch der Zugang für alle interessierten Jugendlichen zu einer ihren Interessen entsprechenden Ausbildung stellen eine zentrale gesellschaftliche Herausforderungen dar – im Sinne der jungen Menschen ebenso wie aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive.

In Anbetracht der nach wie vor bestehenden massiven Probleme für viele Ausbildungsinteressierte beim Übergang von der Schule in die Ausbildung – die durch die geringe Einmündungsquote der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten in Ausbildung und den hohen Anteil junger Menschen in Übergangsmaßnahmen deutlich werden – gibt es hier weiterhin dringenden Handlungsbedarf.

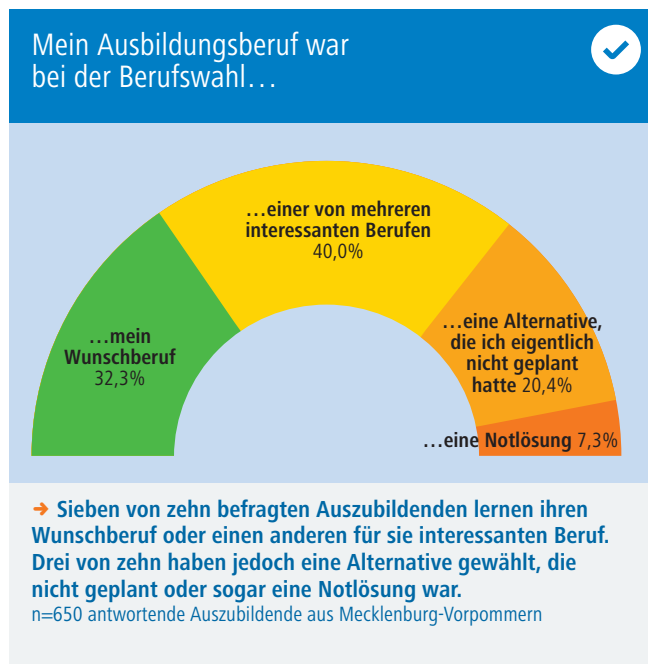
#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Gerade weil die im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung zugesagte Vereinbarung durch die Arbeitgeber zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nicht eingehalten wurde, braucht es dringend eine Ausbildungsgarantie, also einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz für jede\_n Ausbildungsinteressierte\_n. Denn nur so kann auch gewährleistet werden, dass jede\_r Ausbildungsinteressierte auch einen Ausbildungsplatz bekommt. Um unnötige Warteschleifen für junge Menschen aber auch für Altbewerber\_innen zu vermeiden, muss dabei die betriebliche Ausbildung oberste Priorität haben. Nur wo dies nicht möglich ist, sollen außerbetriebliche Ausbildungsstellen eingerichtet werden, um unnötige Warteschleifen für junge Menschen zu ver-

meiden. Ein enger betrieblicher Anschluss muss dabei ebenso gewährleistet sein, wie die Einhaltung klarer Qualitätsstandards. Weiterhin muss permanent geprüft werden, ob der Übergang in eine betriebliche Ausbildung möglich ist.

### Wunschberuf oder Alternative

Bei allen Versuchen, den jungen Menschen bessere Zugangsmöglichkeiten in eine Ausbildung zu verschaffen, müssen die Wünsche, Interessen und Begabungen der Ausbildungsinteressierten eine zentrale Rolle spielen. Bei einem Großteil der Auszubildenden scheint dies auch der Fall zu sein: Sieben von zehn der für den Ausbildungsreport 2019 befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern absolvieren ihre Ausbildung entweder im Wunschberuf (32,3 Prozent) oder zumindest in einem von mehreren interessanten Berufen (40 Prozent). Drei von zehn Befragten machen jedoch eine Ausbildung in einem Beruf, der eigentlich nicht geplant war (20,4 Prozent) oder erachten ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« (7,3 Prozent).



### Geschlechtsspezifische Unterschiede

Jungen Männern (76,4 Prozent) gelingt es dabei anscheinend etwas häufiger, in ihrem Wunschberuf oder zumindest in einem für sie interessanten Beruf unterzukommen als jungen Frauen (66 Prozent). Entsprechend häufiger ist für Frauen ihr aktueller Ausbildungsberuf eine Alternative, die sie eigentlich nicht geplant hatten oder gar eine Notlösung (34,1 Prozent gegenüber 23,6 Prozent bei den männlichen Auszubildenden).

Junge Frauen ergreifen in der dualen Ausbildung überdurchschnittlich häufig Ausbildungsberufe, die nicht unbedingt ihren ursprünglichen Interessen entsprechen. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass viele der Ausbildungsberufe, die bei jungen Frauen vermeintlich beliebt sind, von den Befragten nicht als Wunschberuf bezeichnet werden. So geben nur 10 Prozent der angehenden Fachverkäufer\_innen im Lebensmittelhandwerk an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren. Gerade aufgrund der niedrigeren Ausbildungsvergütungen und schlechteren Ausbildungsbedingungen in den frauendominierten Berufen ist es notwendig, Rahmenbedingungen für junge Frauen zu schaffen, die einen Zugang zu einer breiteren Berufswahl und dem kompletten Berufsspektrum ermöglichen.

Unter den aktuellen Bedingungen hingegen ist es wenig verwunderlich, dass bundesweit die Zahl ausbildungsinteressierter junger Frauen auch 2017 weiter zurückgegangen ist und nun um 18,5 Prozent unter dem Wert des Jahres 2009 liegt, während das Ausbildungsinteresse junger Männer in den letzten Jahren sogar wieder leicht ansteigt. Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wider. Während die Zahl der mit Männern abgeschlossenen Verträge bundesweit um 9.500 oder 3,0 Prozent auf 325.600 gestiegen ist, wurden mit Frauen erstmals weniger als 200.000 Verträge (197.600) abgeschlossen, 6.500 oder 3,2 Prozent weniger als 2016.<sup>14</sup> Äquivalent zum Bundestrend ist auch in Mecklenburg-Vorpommern die Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge gestiegen, obwohl die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen um 1,7 Prozentpunkte sank.<sup>15</sup>

Angesichts des bei jungen Frauen noch stärker als bei jungen Männern ausgeprägten Trends zur Höherqualifizierung sowie der wachsenden Konkurrenz durch vollzeitschulische Berufsausbildungsgänge insbesondere in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens müssen die Betriebe künftig deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Frauen wieder zu erhöhen.

<sup>14</sup> Vgl. BIBB 2017, S. 28f: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017 – Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze

<sup>15</sup> Vgl. BIBB Datensystem Auszubildende – Datenblätter (DAZUBI) Zahlen aus Mecklenburg-Vorpommern: <https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dazubi/data/Z/B/13/99600000.pdf>.

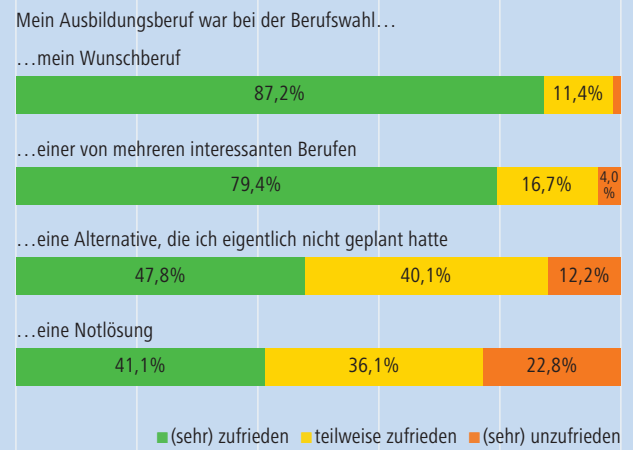
**Die DGB-Jugend Nord fordert:**

Um das noch immer weit verbreitete geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer zu hinterfragen und aufzubrechen und ihre Berufswahlperspektive zu erweitern, ist eine frühzeitige und interessenbezogene Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitswelt bereits an allen allgemeinbildenden Schulen notwendig. Dazu gehört eine praktische Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern, den unterschiedlichen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, ebenso wie eine kritische Reflexion der bestehenden stereotypen Berufs- und Rollenbilder sowie die damit verbundenen Aufstiegsmöglichkeiten. Dafür sind gendersensible Fort- und Weiterbildungen der Berufsberater\_innen und Vermittler\_innen dringend notwendig. Mit der Berufswahl stellen junge Frauen und Männer die Weichen für eine eigenständige Existenzsicherung. Daher müssen bei der Berufsorientierung auch Fragen wie Einkommen und (spätere) Arbeitszeiten, Aufstiegs- und die Anschlussqualifikationen der unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten in jedem Fall berücksichtigt werden. Ein Umdenken seitens der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten ist dringend erforderlich: Diese müssen junge Frauen bereits im Vorfeld der Bewerbungen verstärkt ansprechen und deren Bewerbungen anschließend stärker berücksichtigen und ihnen erforderliche Strukturen im Betrieb schaffen.

**Berufswahl und Ausbildungserfolg**

Auch wenn eine gewisse Flexibilität bei der Berufswahl sicherlich nötig und hilfreich, und wie die Ergebnisse zeigen, auch durchaus gegeben ist, darf die Kompromissbereitschaft nicht soweit führen, sich bei der Berufswahl ausschließlich davon leiten zu lassen, welche Ausbildungsberufe voraussichtlich für die Ausbildungsinteressierten erreichbar sind oder welche Berufe »vom Markt gerade gefordert werden« und dabei die eigenen Interessen völlig hintenanzustellen.

Deutlich wird dies u. a. daran, dass lediglich 47,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern, für die ihr Ausbildungsberuf eine zuvor nicht geplante Alternative darstellt, mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden sind, gegenüber 87,2 Prozent derer, die eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Noch eindeutiger äußern sich jene Auszubildenden, die ihren Ausbildungsberuf als »Notlösung« bezeichnen. Von ihnen sind nur vier von zehn (41,1 Prozent) mit der Ausbildung (sehr) zufrieden.

**Zufriedenheit mit der Ausbildung in Korrelation zum Berufswunsch**

→ Je weniger der realisierte Ausbildungsberuf den Berufswünschen der Auszubildenden entspricht, desto unzufriedener sind diese mit ihrer Ausbildung.

n=642 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern

**Perspektive nach der Ausbildung**

Damit steigt dann nicht nur die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs, auch können sich offensichtlich viele Auszubildende nicht vorstellen, dauerhaft in einem Beruf zu arbeiten, der nicht ihren Interessen entspricht.

92,4 Prozent der Auszubildenden mit »Wunschberuf« geben an, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Bei Auszubildenden in Berufen, für die diese lediglich eine nicht geplante Alternative oder gar eine Notlösung darstellen, liegt der Anteil derjenigen, die auch nach Ende der Ausbildung in dem erlernten Beruf tätig sein möchten, mit 48 Prozent bzw. 23 Prozent deutlich niedriger.

**Schlussfolgerungen**

Weder mit Blick auf die individuellen Perspektiven der Auszubildenden noch aus betriebs- wie volkswirtschaftlicher Perspektive ist es daher sinnvoll, Jugendliche zur Aufnahme einer Ausbildung in einem Beruf zu überreden, der nicht ihren Interessen entspricht. Unter diesen Bedingungen zustandekommende Ausbildungsverhältnisse drohen zum einen frühzeitig zu scheitern<sup>16</sup>, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung beruflich neu orientieren.

<sup>16</sup> So belegt nicht zuletzt die BIBB-Übergangsstudie 2011, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Auszubildenden, die ihre Erstausbildung ohne Abschluss beendet haben, den Grund dafür in der Wahl des falschen Ausbildungsberufes sahen.

## 4.5 Ausbildungsabbruch – Der letzte Ausweg

### Vertragslösungen

Das seit längerer Zeit auftretende Phänomen häufiger Vertragslösungen bleibt auch weiterhin bestehen, bzw. verschärft sich sogar weiter. Laut dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BBIB) liegt die Vertragslösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2017 bei 32,7 Prozent, und somit um 7 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (25,7 Prozent). Ähnlich wie der Bundestrend in den letzten Jahren steigende Vertragslösungsquoten offenbart – im Jahr 2006 lag der Bundesdurchschnitt »nur« bei 21,5 Prozent –, sind die Vertragslösungsquoten durchweg bis 2016 in Mecklenburg-Vorpommern gestiegen. Lag die Vertragslösungsquote in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2006 bei 26,1 Prozent, stieg sie bis 2016 auf 34,1 Prozent an; erst in 2017 sind die Vertragslösungsquoten zum ersten Mal seit Jahren um 1,4 Prozentpunkte gesunken.<sup>17</sup>

Eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses hat in der Regel eine lange Vorgeschichte. Häufig werden Gespräche mit Vorgesetzten gesucht, Betriebs- bzw. Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen um Unterstützung gebeten oder Gewerkschaften wie auch die zuständigen Stellen mit ihren Ausbildungsberater\_innen als Vermittlung eingeschaltet. Wenn die Ausbildungsqualität nicht mehr stimmt und der Auszubildende auf kein umfassendes Unterstützungssystem zurückgreifen kann, hilft häufig nur noch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Durch eine neutrale Anlaufstelle und durch frühzeitige Interventionen können Auszubildende bei Problemen mit der Ausbildungsqualität unterstützt und Abbrüche vermieden werden. Eine Vertragslösung sollte insofern der letzte Ausweg sein, bedeutet jedoch im besten Fall kein Ausbildungsabbruch, sondern lediglich ein Wechsel der Ausbildungsstelle bzw. ein Wechsel des Ausbildungsberufs.

### Ergebnis des Ausbildungsreports

15,8 Prozent der befragten Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern geben an, schon einmal eine Ausbildung abgebrochen zu haben. Für 79,5 Prozent der betroffenen Auszubildenden ist der Abbruch der Ausbildung mit einem Wechsel des Ausbildungsberufes verbunden. Nur 20,5 Prozent von ihnen geben an, nach dem Abbruch die Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt zu haben.

Über alle betrachteten Ausbildungsberufe hinweg lässt sich insgesamt feststellen, dass etwa jede\_r achte im Rahmen des Ausbildungsreports 2019 befragte Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr in dem Beruf tätig ist, in dem er bzw. sie ursprünglich eine Ausbildung begonnen hat.

#### Die DGB-Jugend Nord fordert:

Um die Zahl der Vertragslösungen und der endgültigen Ausbildungsabbrüche nachhaltig zu senken, sind eine Reihe von Maßnahmen erforderlich. Zentrale Elemente sind dabei:

- eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert und den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden berücksichtigt,
- eine Ausweitung der Qualifikationen der Ausbilder\_innen durch eine Aktualisierung und Modernisierung der Ausbildungsseignungsverordnung,
- ein funktionierendes, neutrales, niedrighschwelliges Beschwerdemanagement für die Auszubildenden, so wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart. Hier braucht es ein fundiertes praxistaugliches Fachkonzept, welches durch die Allianzpartner entwickelt wird,
- eine konsequente Nutzung neuer Regelungen für Auszubildende und Betriebe für begleitende und unterstützende Angebote. Seit 2015 können die ausbildungsbegleitenden Hilfen schon früher in Anspruch genommen werden als bisher. Mit der assistierten Ausbildung wurde ein Instrument geschaffen, das sich gezielt auf die Förderung von benachteiligten bzw. beeinträchtigten Jugendlichen konzentriert und auch den Betrieben wichtige Unterstützungsleistungen anbietet. Es ist notwendig, die Assistierte Ausbildung bekannter zu machen und sukzessiv anzupassen,
- eine ganzheitliche und umfassende Berufsorientierung sowie Berufswahlvorbereitung im Vorfeld der Ausbildungsaufnahme unter Berücksichtigung der Interessen und Begabungen der jungen Menschen.

<sup>17</sup> Die Zahlen des BBIB umfassen alle Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, Ausbildungsberufe in Erprobung und Ausbildungsberufe nach Regelung für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO). Quelle: <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/1874.php>.



# 5 Fazit und Forderungen

Der Regionalreport für Mecklenburg-Vorpommern bestätigt wie auch schon der Bundesausbildungsreport aus dem Jahr 2018, dass in vielen Branchen gesetzliche Regelungen und Verordnungen nicht eingehalten werden. Um die betrieblichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und zu gestalten sowie die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Ausbildung aufrechtzuerhalten, ist unter anderem auch eine Novellierung des zentralen Gesetzes der dualen Ausbildung, des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), dringend notwendig. Das BBiG hat einen hohen Stellenwert für Auszubildende und viele weitere Akteure der beruflichen Bildung, wie zum Beispiel für Ausbilder\_innen, Mitglieder in den Berufsbildungsausschüssen und Prüfer\_innen. Für sie alle wirkt sich eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes positiv aus.

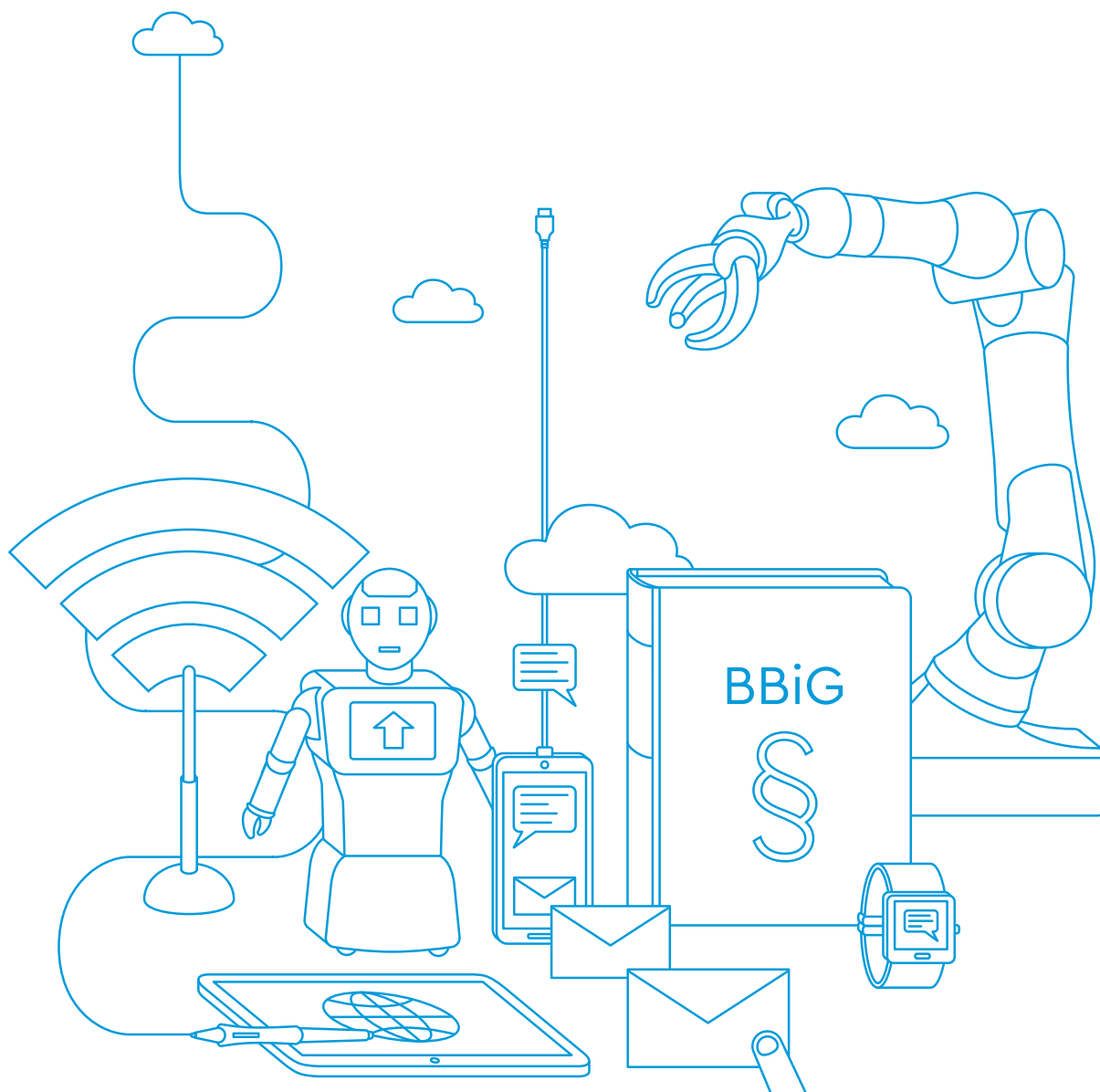
Unser Ausbildungsreport zeigt, wo es Handlungsbedarf gibt:

- **Mindestausbildungsvergütung:** Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Sie muss in ihrer Höhe dazu geeignet sein, Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen seinen Facetten zu ermöglichen. Um dies zu gewährleisten, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung (MiAV). Vorrang haben dabei stets die geltenden Tarifverträge. Die DGB-Jugend fordert eine MiAV in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen. So werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Auf die MiAV dürfen keine Anrechnung von Kost und Logis, Fahrtkosten, Schulgeld sowie weiteren zu leistenden Bestandteilen einer Ausbildungsvergütung, wie etwa Jahressonderleistungen, erfolgen. Überstunden sind gesondert zu vergüten. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass auch bei der außerbetrieblichen sowie schulischen Ausbildung die MiAV nicht unterschritten wird. Zudem muss eine Mindestausbildungsvergütung auch für betrieblich-schulische Ausbildungen (z. B. in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen) gelten. Eine angemessene Mindestausbildungsvergütung wird insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern für Auszubildende aufgrund der unterdurchschnittlich niedrigen Ausbildungsvergütungen und der niedrigen Zahl tarifgebundener Unternehmen eine deutliche Verbesserung darstellen.
- **Arbeitszeiten und Überstunden:** Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Ergänzung des § 17 BBiG dahingehend, dass keine Beschäftigung erfolgen darf, die über die vereinbarte, wöchentliche Ausbildungszeit hinausgeht. Schichtdienste und Wochenendarbeit dürfen nur zulässig sein, wenn die Ausbildungsinhalte unter

der Woche nicht vermittelt werden können. Dass Überstunden noch in vielen Bereichen Realität sind und belastende Auswirkungen auf die Ausbildungssituation und letztlich auch auf die Gesundheit der Auszubildenden haben, zeigt der Ausbildungsreport.

- **Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit:** Die unterschiedlichen Anrechnungsmodelle von Berufsschulzeiten auf die wöchentlichen Ausbildungszeiten sind bei minder- wie volljährigen Auszubildenden aufzuheben. Die Berufsschulzeit muss für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. Die Rückkehrpflicht von Auszubildenden in den Betrieb nach der Berufsschule muss abgeschafft werden. Daher braucht es die Aufnahme einer Regelung in das BBiG, der dem § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz entspricht bzw. die Wiederaufnahme der über 18-jährigen Auszubildenden in das Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Freistellung der Auszubildenden für die Berufsschulzeit lässt einen großen Interpretationsspielraum gerade bei volljährigen Auszubildenden zu, der für sie zu Mehrarbeit weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausführen kann.
- **Ankündigungsfrist bei geplanter Nichtübernahme:** Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtig. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im § 24 BBiG eine dreimonatige Ankündigungsfrist verankert werden.
- **Ausbildungsmittel und Fahrtkosten:** Auszubildende haben einen Anspruch auf Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung. Sie darf nicht an finanziellen Belastungen scheitern. Daher müssen alle im Zusammenhang mit der Ausbildung entstehenden Kosten vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Neben betrieblichen Ausbildungsmitteln wie Sicherheitskleidung und Arbeitsmitteln sind auch die schulischen Mittel, z. B. Fachliteratur, durch den Arbeitgeber zu tragen. Fahrtkosten vom Wohnort zur Ausbildungsstätte und zur Berufsschule sowie die Unterkunftskosten im Blockunterricht müssen erstattet werden. In § 14 BBiG muss eine Klarstellung zur Kostenfreiheit erfolgen. Ein landesweites Azubi-Ticket wäre aus der Sicht der Gewerkschaftsjugend im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern zielführend und bürokratisch für die Auszubildenden deutlich einfacher als die bisherige Zuschussregelung des Landes.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Auszubildende, die Landesfachklassen oder überregionale Klassen besuchen und deren Vergütung regelmäßig unter 600 Euro brutto liegt, können beim Land Mecklenburg-Vorpommern einen jährlichen Zuschuss von 280 Euro (Strecke zur Berufsschule liegt unter 300 km) bzw. von 560 Euro (Strecke zur Berufsschule liegt über 300 km) beantragen.



- Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Prüfer\_innen:** Das Prüfungswesen, das sich durch die Einheitlichkeit der Prüfungen und die paritätische Besetzung der Prüfungsgremien auszeichnet, hat sich bewährt. Ehrenamtliche Prüfer\_innen leisten einen wichtigen Beitrag im System der dualen Ausbildung. Bisher müssen ehrenamtliche Prüfer\_innen der Arbeitnehmerseite ihre Freistellung und die Fortzahlung ihres Entgeltes gesondert gegen ihren Betrieb durchsetzen. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse brauchen, um ihrer Aufgabe gerecht werden zu können, einheitliche Rahmenbedingungen. Die Gewerkschaftsjugend fordert die Übernahme der Regelung auf bezahlte Freistellung bzw. Aufwandsentschädigung aus § 69 Abs. 4 sowie Abs. 73 der Handwerksordnung (HwO) in das BBlG.
- Berufsschulpakt zur Verbesserung der Qualität an Berufsschulen:** Für den betrieblichen Teil der Ausbildung gelten im Berufsbildungsgesetz zu großen Teilen einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen, die die Gleichwertigkeit der Ausbildungsbedingungen

bundesweit sicherstellen sollen. Diese Gleichwertigkeit muss auch am zweiten Lernort der dualen Ausbildung, der Berufsschule, gewährleistet werden. Dafür bedarf es bundesweiter Abstimmungen der Bedingungen und massiver Investitionen in die Qualität der Berufsschulen im Rahmen eines Berufsschulpakts.

- Verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe:** Die DGB-Jugend steht für eine vollwertige Ausbildung und lehnt Schmalspurausbildungen sowie eine Modularisierung der Ausbildung ab. Für Auszubildende fehlt derzeit ein verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe. Zudem besteht in der Praxis eine fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber, Anschlussverträge für Auszubildende in zweijährigen Berufen zuzulassen. Die Gewerkschaftsjugend fordert deshalb die Festschreibung eines Rechtsanspruchs auf einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe im BBlG.

# 6 Auswertungsverfahren und Methodik

Die Befragung der Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern für die vorliegende Erhebung fand überwiegend im Rahmen der sogenannten Berufsschultouren der DGB-Jugend statt. Dabei handelt es sich um Bildungsangebote der Gewerkschaften für Berufsschulen. Sie wurde schriftlich vor Ort anhand des im Anhang dargestellten Fragebogens im Zeitraum von September 2017 bis April 2018 meist klassenweise durchgeführt. Durch die regionale Streuung und die unterschiedliche Zusammensetzung der Berufsschulklassen sind maßgebliche Aspekte wie etwa die Betriebsgröße, Tarifbindung oder städtische/ländliche Lage in der Stichprobe zufällig verteilt.

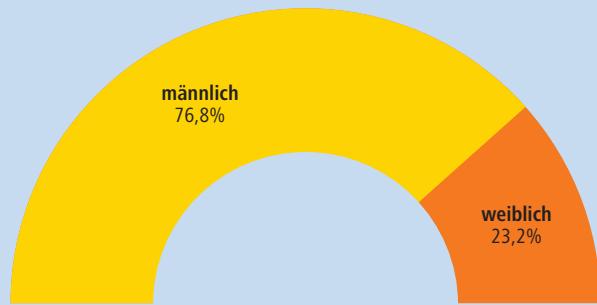
Insgesamt wurden die Angaben von 658 Auszubildenden aus Mecklenburg-Vorpommern in 16 der 25 laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2016 in die Auswertung aufgenommen.<sup>19</sup> Sofern sich die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe seit Aufnahme der Auszubildendenverhältnisse geändert haben, wurden diese in der jeweils aktualisierten Form wiedergegeben. Um die Vergleichbarkeit der Angaben zu gewährleisten, wurden ausschließlich Erhebungsdaten von Auszubildenden in die Stichprobe einbezogen, die sich innerhalb einer betrieblichen Ausbildung des dualen Systems befinden.

Um in der Gesamtdarstellung Verzerrungen durch die Über- bzw. Unterrepräsentanz einzelner Berufe in der Stichprobe auszugleichen, wurden die einzelnen Berufe in den Auswertungen gemäß ihres tatsächlichen Anteils an allen Auszubildenden gewichtet.

<sup>19</sup> Folgende Top-25-Berufe konnten aufgrund fehlender oder zu geringer Fallzahlen nicht in die Auswertung einbezogen werden: Bankkaufmann\_frau (0), Fachkraft für Lagerlogistik (7), Industriekaufmann\_frau (1), Maler\_in und Lackier\_in (0), Steuerfachangestellte\_r (4), Tischler\_in (4), Verwaltungsfachangestellte\_r (0), Zahnmedizinische\_r Fachangestellte\_r (0), Zerspanungsmechaniker\_in (0)

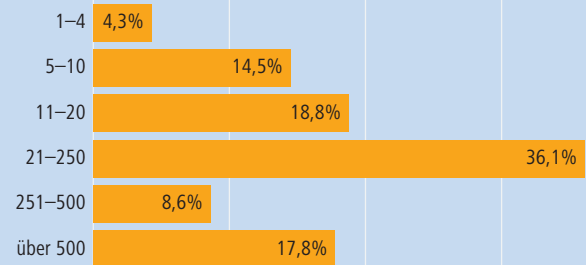
# 7 Anhänge

## Verteilung der befragten Auszubildenden nach Geschlecht



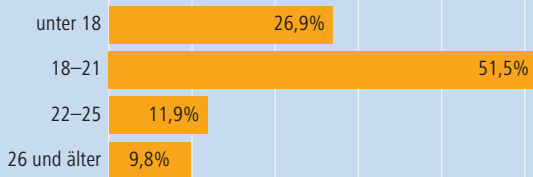
n=652 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern

## Verteilung der befragten Auszubildenden nach Betriebsgröße (Mitarbeiter\_innen)



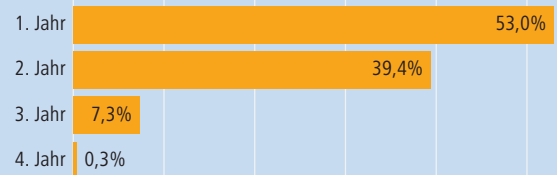
n=629 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern, MA = Mitarbeiter\_innen

## Verteilung der befragten Auszubildenden nach Alter



n=655 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern

## Verteilung der befragten Auszubildenden nach Ausbildungsjahr



n=658 antwortende Auszubildende aus Mecklenburg-Vorpommern

# Dr. Azubi fragt nach deiner Ausbildungszufriedenheit



**Fragebogen 2017/2018:** Um uns gezielt für deine Belange einsetzen zu können, möchten wir wissen, unter welchen Bedingungen deine Ausbildung stattfindet und wie dein Ausbildungsalltag aussieht. Du hilfst uns damit klar zu sagen, in welchen Bereichen etwas geändert werden müsste. Dein Name und deine Adresse sind dabei natürlich nicht wichtig, aber wenn du willst, nehmen wir gerne Kontakt mit dir auf, um deine Fragen zu klären und dir bei Problemen zu helfen. Du kannst dafür am Ende des Fragebogens E-Mail-Adresse und/oder Telefonnummer angeben.

1. Mein Ausbildungsberuf: \_\_\_\_\_
2. Ich befinde mich im  
 1.  2.  3.  4. Ausbildungsjahr.
3. Ich mache eine  
 betriebliche Ausbildung (in einer Firma)  
 außerbetriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag mit Träger, Schule o.ä.)
4. Ich bin \_\_\_\_\_ Jahre alt und  weiblich  männlich
5. Pro Woche arbeite ich durchschnittlich (einschl. Berufsschule) tatsächlich \_\_\_\_\_ Stunden.
6. Ich arbeite an  
 3  4  5  6  7  
 Tagen pro Woche im Betrieb.
7. Die Zeiten des Berufsschulunterrichts muss ich im Betrieb nacharbeiten:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie  
 vor oder  nach der Berufsschule?  
 am selben Tag
8. Ich mache regelmäßig Überstunden:  ja  nein
9. *Falls Frage 8 JA:* Pro Woche leiste ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Überstunden.
10. Wenn ich Überstunden geleistet habe, werden diese ...  
 mit Freizeit ausgeglichen  bezahlt  
 nicht ausgeglichen  weiß nicht
11. Meine Ausbildungsvergütung beträgt **brutto** \_\_\_\_\_ €. (Dieser Betrag steht im Ausbildungsvertrag, was dir überwiesen wird ist der Netto-Betrag)
12. In meinem Betrieb gibt es eine betriebliche Interessenvertretung:  
 ja, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)  
 ja, einen Betriebsrat bzw. Personalrat  
 nein  weiß nicht
13. *Falls Frage 12 JA:* Mit der Arbeit der JAV bzw. des Betriebs-/ Personalrats bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden  zufrieden  teilweise zufrieden  eher unzufrieden  sehr unzufrieden  
 kann ich nicht beurteilen
14. Ich bin Mitglied einer Gewerkschaft:  ja  nein
15. Für mich gilt ein Tarifvertrag:  
 ja  nein  weiß ich nicht
16. Ich habe in meinem Betrieb eine\_n Ausbilder\_in:  
 ja  nein
17. *Falls Frage 16 JA:* Mein\_e Ausbilder\_in steht mir am Ausbildungsplatz zur Verfügung:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
18. *Falls Frage 16 JA:* Mein\_e Ausbilder\_in erklärt mir Arbeitsvorgänge zu meiner vollsten Zufriedenheit:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
19. Ich werde von meiner\_meinem Ausbilder\_in meiner Meinung nach korrekt behandelt:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
20. Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor:  ja  nein
21. *Falls Frage 20 JA:* Ich kenne den Ausbildungsplan:  
 sehr gut  gut  etwas  überhaupt nicht
22. *Falls Frage 20 JA:* Die Vereinbarungen aus dem Ausbildungsplan werden eingehalten:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
23. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören:  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
24. *Falls Frage 23 nicht mit »NIE« beantwortet wurde:* pro Woche verbringe ich durchschnittlich \_\_\_\_\_ Stunden mit diesen »ausbildungsfremden« Tätigkeiten.
25. Den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führe ich während der Ausbildungszeit (Arbeitszeit):  
 immer  häufig  manchmal  selten  nie
26. *Falls Frage 25 nicht mit »IMMER« beantwortet wurde:* Pro Woche verbringe ich in meiner Freizeit \_\_\_\_\_ Stunden, um das Berichtsheft zu führen.



27. Mein Ausbildungsberuf war bei der Berufswahl ...  
 mein Wunschberuf  
 einer von mehreren interessanten Berufen  
 eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte  
 eine Notlösung
28. Meinen jetzigen Ausbildungsplatz zu finden war für mich:  
 sehr leicht     leicht     ging so     schwer     sehr schwer
29. Die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb ist meiner Meinung nach:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft
30. In meiner Ausbildung fühle ich mich:  
 überfordert     unterfordert     weder noch
31. Ich habe Probleme, mich nach der Ausbildung in meiner Freizeit zu erholen:  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie
32. Ich habe schon einmal eine Ausbildung abgebrochen:  
 ja     nein
33. Falls Frage 32 JA: Ich habe nach dem Abbruch meine jetzige Ausbildung in einem anderen Betrieb  
 im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt  
 in einem anderen Ausbildungsberuf angefangen
34. Die fachliche Qualität meines Berufsschulunterrichts finde ich:  
 sehr gut     gut     befriedigend     ausreichend     mangelhaft
35. In meiner Ausbildung wird in Schichtarbeit gearbeitet:  
 ja     nein     manchmal
36. In meiner Ausbildung wird folgendes Schichtsystem angewendet:  
 Wechselschicht in der Woche (abwechselnd Früh-, Spät-, Nacht- oder Tagschicht)  
 klassisches Schichtsystem: Woche 1 Frühschicht, Woche 2 Spätschicht, Woche 3 Tagesschicht oder Nachtschicht?  
 Teilschichtsystem: Morgens arbeiten, dann Pause, abends arbeiten.  
 keins von diesen Schichtsystemen.
37. Wenn in meiner Ausbildung Minusstunden angesammelt werden muss ich diese nacharbeiten.  
 ja     nein     weiß nicht.  
 es werden keine Minusstunden angesammelt
38. In meiner Ausbildung wird die Ruhezeit von 11 Stunden zwischen dem Ende und dem Beginn eines neuen Arbeits-bzw. Berufsschultages eingehalten ...  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie
39. Pro Woche verbringe ich außerhalb von Betrieb und Berufsschule zusätzlich \_\_\_\_\_ Stunden zum Lernen oder um mich auf die Prüfung vorzubereiten?
40. Zur Vorbereitung auf meine Abschluss-bzw. Zwischenprüfung hab ich freigestellte Tage zur Verfügung?  
 ja     nein     weiß nicht.
41. Wie viele Tage bist du freigestellt?  
 Zwischenprüfung \_\_\_\_\_ / Abschlussprüfung \_\_\_\_\_  
 weiß ich nicht
42. Ich muss auch außerhalb meiner Ausbildungszeit mobil (Handy, PC, Tablet & Co.) erreichbar sein?  
 immer     häufig     manchmal     selten     nie
43. Wenn ja, die mobile Erreichbarkeit wird mir auf meine Ausbildungszeit angerechnet.  
 ja     nein     weiß nicht.
44. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:  
 sehr zufrieden     zufrieden     teilweise zufrieden     unzufrieden     sehr unzufrieden
45. Nach meiner Ausbildung möchte ich im erlernten Beruf weiter tätig sein:  ja     ja, aber nicht im gleichen Betrieb  
 nein     weiß nicht.
46. Ich werde im Anschluss an meine Ausbildung übernommen:  
 ja     nein     weiß nicht.
47. Falls Frage 46 JA: Gibt es eine Befristung der geplanten Anstellung?  
 keine Befristung     Befristung bis zu 6 Monaten  
 Befristung bis zu 12 Monaten     andere Befristung: \_\_\_\_\_
48. Falls Frage 46 NEIN: Meine Perspektive nach der Ausbildung ist momentan:  
 ich habe derzeit keine konkrete berufliche Perspektive  
 ich habe die Zusage für eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb  
 ich habe die Zusage für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber der Leih- bzw. Zeitarbeit  
 ich habe eine sonstige Alternative
49. Mein Betrieb hat folgende Größe (Zahl der Mitarbeiter\_innen):  
 1–4     5–10     11–20  
 21–250     251–500     mehr als 500
50. Ort/PLZ des Ausbildungsbetriebs: \_\_\_\_\_  
 Bundesland: \_\_\_\_\_
51. Datum: \_\_\_\_\_



[www.doktor-azubi.de](http://www.doktor-azubi.de)





junge **GEW**

**JUGEND**



**JUNGE GRÜPPE**  
Gewerkschaft der Polizei

**JUNGE** **NGG**

junge **IG**

**EVG**  
JUGEND

**ver.di** JUGEND



GEWERKSCHAFTS**JUGEND** IN BEWEGUNG